بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية

درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت

Effectiveness Degree of Administration of Teacher Education Programs at Faculties of Education in the State of Kuwait

إعـــداد

بتلـــه صفـــوق شوردي محمد العنـــزي

إشراف الأستاذة الدكتورة

رداح المهـــدي الخطيب

تخصص الإدارة التربوية

1427هـ/2006م

درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت

إعداد

بتلــه صفــوق شوردي محمد العنــزي

بكالوريوس آداب علم نفس جامعة الكويت 1986

ماجستير إدارة تربوية، جامعة اليرموك 2003 م

قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في التربية ، جامعة اليرموك ، تخصص إدارة تربوية

الاستاذه الدكتورة رداح المهدي الخطيب.......................رئيسا ومشرفاً

أستاذ في الإدارة التربوية ، جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور توفيق أحمد مرعـــــــي.........................عضوا

أستاذ في المناهج وطرق التدريس، جامعة اليرموك

الأستاذة الدكتورة صالحة محي الدين سنقر........................عضوا

أستاذ في الإدارة التربوية ، جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور عدنان بدري الإبراهيم.........................عضوا

أستاذ في الإدارة التربوية ، جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور سلامه يوسف طناش.........................عضوا

أستاذ في الإدارة التربوية ، الجامعة الأردنية

الموافق 2006/7/19م

الإهداء

إلى الدفء الأول والدي الحنونين

لعلي أفيهما حقهما الجليل وعطاءهما النبيل

إلى أخي الغالي

"أبي عبد الرحمن" النخلة الظليلة لمشواري كله

إلى زوجي العزيز

الذي أشعرني دائماً بأهمية ما أقوم به دون أن يبخل علي بظل وارف

وتشجيع جارف

إلى أبنائي هدية الزمن الجميل وعطاء الحياة الأجمل

وجزاهم الله كل خير

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد الخلق المرسلين المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد صلي الله عليه وعلى آله وسلم وبعد،

لا يسعني وقد انتهيت من هذا الانجاز العلمي المتواضع إلا أن أحمد الله الذي أعانني حتى أتممته، كما يشرفني أن أتقدم بعظيم شكري وبالغ عرفاني إلي الأستاذة الدكتورة رداح الخطيب لتفضلها بالإشراف على أطروحتي، التي لم تأل جهداً في تقديم النصح والإرشاد المتواصل طوال فترة إعداد هذه الدراسة.

والشكر والتقدير كله لأيادي كثيرة امتدت لي بالعون والمساعدة في رحلتي العلمية فحولت صحاري الورق إلى جنات من الورد ورمال اليأس إلى غابات من الأمل وألم المحاولات الأولى إلى فرح بالنتائج الأخيرة وأخص بالشكر معالي الدكتور سعيد محمد المليص المدير السابق لمكتب التربية العربي لدول الخليج، ونائب وزير التربية والتعليم للبنين في المملكة العربية السعودية، الذي فتح لي أبواب مكتبته فاستفدت من البحث بين رفوفها أعظم استفادة، وخالص الشكر والتقدير للأستاذ منصور الدخيل مدير المكتبة بمكتب التربية العربي لدول الخليج على تعاونه الدائم والمستمر وجزيل الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ محي الدين إمام رئيس وحدة المعلومات والتوثيق للمركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربي؛ وعظيم الشكر وبالغ العرفان إلى أساتذتي في الأردن: الأستاذ الدكتور أحمد الخطيب، والأستاذ الدكتور محمد الخوالدة، والأستاذ الدكتور توفيق مرعي، والأستاذ الدكتور ضرار جرادات والدكتور نواف الشطناوي، والذين كان لتوجيهاتهم السديدة أثر كبير في إغناء هذه الرسالة.

وأتقدم بوافر الشكر وجزيل الامتنان إلي الذين منحوني حبهم ووقتهم ورعايتهم ودعمهم المادي أو المعنوي من الأهل والأخوة والأصدقاء والأحبة كل في موقعه، راجية من الله العلي القدير أن أكون قادرة على رد الجميل للجميع.

الباحثة

قائمة المحتويات

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

العنزي، بتلة صفوق. درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت. رسالة دكتوراه تخصص الإدارة التربوية بجامعة اليرموك.2006، (المشرف: الأستاذة الدكتورة ردّاح المهدي الخطيب)

ملخص

هدفت الدراسة كشف درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في مؤسسات إعداد المعلمين بكليات التربية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية التربية الأساسية وكلية التربية التابعة لجامعة الكويت، وقد بلغ مجتمع الدراسة (529) عضواً في الفصل الثاني في العام الجامعي (5006/2005)، وقد استجاب منهم (197) عضواً يمثلون ما نسبته (38%) من مجتمع الدراسة.

ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبانة، تكونت من (70) فقرة موزعة على سبعة مجالات هي: الخطط الدراسية والأهداف، وإدارة البرامج، والقيادة الإدارية، وإدارة الموارد البشرية، والخدمات الإدارية المساندة، والشراكة مع المجتمع، والرقابة، والمتابعة، والتقويم، وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها باستخدام معامل ارتباط بيرسون وطريقة كرونباخ ألفا، ثم تم تطبيقها على أفراد عينة في الكليتين، وأظهرت نتائج التحليل لتقديرات آراء أعضاء الهيئة التدريسية عما يلي:

- إن تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة السبعة والأداة الكلية تراوحت بين درجة تقدير متوسطة، ودرجة ضعيفة، إذ حصلت جميع المجالات على درجة فاعلية متوسطه، باستثناء مجالي الخدمات الإدارية المساندة والشراكة مع المجتمع فقد حصلت على تقديرات بدرجة ضعيفة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) على جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير الجنس ما عدا مجال القيادة الإدارية لصالح الذكور ومجال الرقابة والمتابعة والتقويم لصالح الإناث.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وذلك لصالح الأساتذة المساعدين على مجال القيادة الإدارية، أما مجال الخدمات الإدارية المساندة فقد كانت الفروقات لصالح الأساتذة المشاركين.
- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزي لمتغير الكلية، ما عدا مجال القيادة الإدارية والخدمات الإدارية المساندة، وإدارة البرامج، وذلك لصالح كلية التربية في جامعة الكويت.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، وذلك على مجال الشراكة مع المجتمع، لصالح ذوي الخبرة (أقل من 4 سنوات).
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير المسمي الوظيفي، عند مجال الخطط الدراسية والأهداف، والقيادة الإدارية، لصالح ذوي المسمى الوظيفي (إداري).
- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) تعزى لمتغير القسم، ما عدا مجالي الخطط الدراسية والأهداف، والخدمات الإدارية المساندة، وذلك لصالح الأقسام الإنسانية.
- لا توجد فروقات دالة إحصائياً تعزى لمتغير البلد الذي تخرج منه، ما عدا عند مجالي الخطط الدراسية والأهداف، القيادة الإدارية، وذلك لصالح (عربية).

وفي ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها:

- استقصاء الأسباب الحقيقية لانخفاض تقديرات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية إدارة الخدمات المساندة.
- إجراء المزيد من الدراسات حول واقع العلاقة بين مؤسسات إعداد المعلمين ومؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية.

الكلمات المفتاحية:

فاعلية، إدارة، برامج إعداد المعلمين، كليات التربية، إدارة كليات التربية، جامعة الكويت.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

تمثل الفاعلية التنظيمية أحد الموضوعات المهمة في دراسة وتحليل أداء المؤسسات المختلفة، وتحديد قدرتها على تحقيق الأهداف المرسومة.

وتُعّد الجامعات بشكل عام، ومؤسسات إعداد المعلمين بشكل خاص، من أهم المؤسسات المجتمعية، للدور المهم والجوهري الذي تضطلع به في إعداد الكوادر الفنية المتخصصة في كافة الحقول والميادين، والدور الريادي في نشر المعرفة العلمية والثقافية للنهوض بالمجتمع. (زريق، 1996).

وحيث إن نجاح أي نظام تعليمي يعتمد بالدرجة الأولى على مستوى إعداد المعلم، لذا أصبح تطوير مؤسسات إعداد المعلم مطلباً هاماً وملحاً لتحقيق التنمية البشرية الشاملة (الشرقي، 2004).

وعلى الرغم من أن الإدارة الجامعية تُعّد من أهم عوامل نجاح مؤسسات التعليم العالي في بلوغها لأهدافها؛ إلا أنه يوجد بعض الجامعات التي تتوفر لديها الطاقة البشرية والتمويل الكافي ولكنها لم تحقق نجاحا في التغلب على المشكلات المتعلقة بالكفاية الداخلية والخارجية، فقد تكون بعض الجامعات السبب في وجود بطالة الخريجين، أو أن الجامعة تطبق لوائح قديمة لا تتناسب

مع روح العصر الحديث ومتطلباته، وبذلك تكون الإدارة سببا في تراكم المشكلات بدلاً من أن تساعد في حلها (المنيع، 2002).

وإذا كانت الإدارة الجامعية المتمثلة في الأقسام، وعمادات الكليات، ومجالس الجامعة، ورئيس الجامعة، ومساعديه، ونوابه، تسعى لتحقيق أهداف الجامعة المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (محجوب، 2005) فإن الدراسات والأدبيات السابقة تشير إلى أهمية الدور الذي تلعبه إدارة مؤسسات إعداد المعلمين وذلك ومن خلال الوظائف التي تقوم بها ومنها: (الخطيب، 2003 ب ؛ عبد الغفار، 1992).

- التعليم ونشر المعارف.
- إعداد الكوادر التعليمية المدربة.
- تنمية البحوث التربوية.
- خدمة المجتمع في العديد من المجالات.

وحيث إن إدارة مؤسسات إعداد المعلمين في دول الخليج العربي عامة وفي دولة الكويت خاصة تعاني العديد من المشكلات والاختناقات وهذا ما أشار له المجلس الأعلى للتربية التابع لمجلس تعاون دول الخليج العربي في دورته الثالثة والعشرين المنعقد بالدوحة في ديسمبر (2002)، كما أشارت الإستراتيجية المستقبلية الأولية لتطوير التربية في دولة الكويت حتى عام (2025) الصادرة عام (1998) إلى العديد من جوانب القصور في إدارة مؤسسات إعداد المعلمين بشكل خاص، ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام. وأكدت على ذلك العديد من الدراسات ومنها دراسة المنيع (2002)، ومن هذه الجوانب:

1. قصور واضح في المنظومة الإدارية، فهناك حاجة ماسة إلى مراجعة الأهداف والسياسات والهياكل التنظيمية، في ضوء الاحتياجات والمستجدات التي طرأت على التعليم وأشكاله

وأنماطه، و مع تزايد أنماط التعليم غير التقليدي مثل الجامعة المفتوحة، وبروز القطاع الخاص شريكا أساسيا في العملية التعليمية أو التدريبية، فإن الأمر يتطلب إعادة النظر في الأنظمة والتشريعات التربوية التي تضمن ضبط الجودة والنوعية، وتراعي المرونة وتقديم الحوافز والتسهيلات والضمانات، وتحافظ على حقوق المتعلمين والمستثمرين في قطاع التعليم على حد سواء.

2. معاناة البيئة التنظيمية التعليمية من حالات عدم التوازن في الصلاحيات والمسؤوليات في المستويات الإدارية والتنظيمية الثلاثة، وهي المستوى الجهاز المركزي ممثلاً بالوزارة، ومستوى الإدارة التعليمية، والمستوى المدرسة كوحدة أساسية وما يعادل ذلك في التعليم الجامعي. وتسري حالات عدم التوازن أيضاً على وظائف المؤسسات التعليمية، حيث نلمح التركيز على وظيفة العملية التدريسية أو التعليمية على حساب العملية التربوية التي تهدف إلى البناء التكاملي لشخصية الطالب، كما نلمح في مؤسسات التعليم الجامعي تركيزاً واضحاً على وظيفة التدريس يقابله إهمال واضح لوظيفتي البحث العلمي وخدمة المجتمع. وتمتد إشكالية عدم التوازن في المنظومة التعليمية لتشمل مختلف الهياكل والتنظيمات التربوية رأسياً (رياض الأطفال، التعليم الأساسي، التعليم الثانوي، التعليم الجامعي) وأفقياً (التعليم العام، التعليم الفني والمهني، التعليم الموازي). ولا تزال مؤسسات التعليم العالي تفتقر إلى نظام إجرائي للإشراف والمراقبة والمحاسبة، وإلى نظام تقويمي شامل للأداء المدرسي.

3. معاناة مؤسسات التعليم، في بعض دول مجلس التعاون الخليجي من نقص كمي وكيفي واضح في المباني المدرسية المطابقة للمواصفات المحققة للأهداف التعليمية والتربوية، ناهيك عن مدى قدرة غالبية المنشآت القائمة وجاهزيتها لاستقبال متطلبات التقنية التعليمية، لاسيما تقنية

الاتصالات والمعلومات، وافتقارها إلى مراكز مصادر التعلم وتوفير البيئة التعليمية المتطورة التي تسهم في إعداد جيل المستقبل.

4. تدني الكفاية والفاعلية للنواتج التعليمية، حيث أن أداء المؤسسات التعليمية في دول مجلس التعاون الخليجي ما زال قاصرا إذ إن الفاقد التعليمي من مدخلات التعليم نتيجة الرسوب والتسرب يعيق التدفق الانسيابي لشريحة كبيرة من الطلاب الذي لا يكملون أو يتعثرون في مشوار التخرج، أما النواتج التعليمية من الطلاب الذين يكملون مشوارهم فإنهم يواجهون صعوبات التكيف الاجتماعي والأمن الوظيفي؛ نتيجة القصور في إعدادهم وتزويدهم بالمهارات الحياتية والكفايات الوظيفية التي فرضتها مستجدات الحياة المعاصرة، وتطورات سوق العمل المتلاحقة. (فارس، 2005).

5. الفجوة بين كفايات مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل: إن التطور السريع في مجال تقانة المعلومات، ومتطلبات سوق العمل، أدى إلى عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي إلى تكييف برامجها بالسرعة اللازمة لتتماشى مع هذا التطور، فعادة ما يتطلب التغيير في برامج مؤسسات التعليم العالي الكثير من الإجراءات البيروقراطية والموارد المالية التي لا تتيسر بسهولة أو تكون غير متوافرة بالشكل المطلوب، كل ذلك أدى إلى وجود نوع من الفجوة بين ما تخرجه مؤسسات التعليم العالي من قوى بشرية وحاجة سوق العمل.

إن عالمنا المعاصر يشهد سلسلة من التغيرات والتطورات المعرفية، والعلمية، والتكنولوجية، بشكل لم يسبق له مثيل في أي حقبة سابقة من تاريخ البشرية، حتى أن بعض

المؤرخين عند وصفهم لهذا العصر يطلقون عليه أسم عصر التفجر المعرفي والتكنولوجي، وأن هذا التفجر المعرفي والتكنولوجي قد أضاف مسؤوليات وواجبات جديدة على الدور الذي يضطلع فيه المعلم في المجتمع المعاصر، الأمر الذي يلزم إدارة برامج إعداد المعلمين التقليدية بإجراء مراجعة جذرية للأساليب، والطرق، والممارسات التي تعتمدها مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين بهدف تمكين معلمي المستقبل من أداء أدوارهم الجديدة التي تحتمها التحولات الاجتماعية والحضارية التي يشهدها مجتمعنا المعاصر، ومن هذه التطورات ما يلي:

1. التسارع المذهل للثورة العلمية والتقنية المعلوماتية وتطبيقاتها في البلدان الصناعية في شتى مناحي الحياة.
2. تعاظم الأهمية بأنشطة البحث العلمي، وأنظمة البحث والتطوير، وانعكاس هذا على الهياكل المهنية للقوى العاملة كماً وكيفاً، وتأثيرها على معدلات البطالة والتوظيف في كافة الأنشطة الاقتصادية.(Madhukar, 2003)
3. تأثير التطورات العلمية والتقنية المتلاحقة، لاسيما في مجال الاتصالات والمعلومات، على الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية في جميع دول العالم (نوفل، 2002)؛ (القريوتي، 1993).

ويلاحظ ومن خلال ومراجعة الأدبيات المتعلقة بمؤسسات إعداد المعلمين أن غالبية دول مجلس التعاون الخليجي ومنها دولة الكويت تعاني من وجود المشكلات التالية:

_ ضعف في استخدامات تقنيات المعلومات والاتصالات مقارنة بالمستويات الدولية للدول المتقدمة.

- الاستمرار إلى حد كبير في سياسة الاعتماد على استيراد التقنية الجاهزة.
- عدم إعطاء العنصر البشري الوطني العناية الكافية فيما يتعلق بعملية بنائه العلمي وتنمية قدراته العقلية وتوجيهها للمشاركة والإسهام في توطين التقنية واستنباتها بما يتلاءم مع ظروف واحتياجات المجتمع.

ولعل أكثر قطاعات المجتمع ارتباطاً بالتحديات العلمية والتقنية هو القطاع التعليمي، الذي يقع على عاتقه، بحكم وظائفه الأساسية المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، أن يسهم في مسيرة التقدم التقني من خلال إعداد وتأهيل الكوادر العلمية والمهنية المؤهلة من جهة، ومن خلال تكثيف الجهود في مجالات البحث العلمي الأساسي والتطبيقي والقيام بدور أساسي في عمليات توطين التقنية في المجتمع من جهة أخرى (الصايغ، 2001).

وحيث أن اهتمام الباحثين في دراسة موضوع فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين قد تفاوت في الوطن العربي من بلد لآخر فقد كان التركيز على جوانب أخرى مثل الهياكل التنظيمية والقيادة وفاعلية برامج تربوية معينة لذا تأتي هذه الدراسة، والتي تتبلور حول محاولة الكشف عن درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت، إدراكاً من الباحثة بأن أية معالجة لطبيعة الإعداد وصيغته لا بد أن تستند إلى تشخيص لمدى فاعلية الإدارة التي تقوم بالإعداد، وعناصر عملية الإعداد، وفاعلية صيغة الإعداد، وذلك يتطلب تحليل عناصر عملية الإعداد، ومن ثم تحديد فاعلية تلك العناصر استنادا إلى معايير تستند إلى أسس علمية وتربوية، التي يمكن من خلالها تحديد مواضع الخلل والجوانب السليمة في عملية الإعداد، مما يسهل في تحديد الأطر العامة للتغيير المطلوب إجراؤه على إدارة برامج إعداد المعلمين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

نظراً للنقد الموجه إلى إدارة برامج إعداد المعلمين في دول الخليج بعامة، ودولة الكويت بشكل خاص، والتي تشير إلى نواحي قصور في مهام ووظائف إدارة برامج إعداد المعلمين وكليات التربية، كما أن إدارة البرامج ضعيفة الارتباط بالأهداف والسياسات التعليمية من جهة، وقاصرة عن الاستجابة لمتطلبات العصر فضلاً عن عدم مواءمتها لمتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى. كما أن هناك خلل آخر يسود إدارة البيئة التنظيمية للمؤسسة التعليمية ويرتبط بثقافتها، ويتعلق بالمناخ المؤسسي وعلاقته بالمجال النفسي والاجتماعي لهذه المؤسسة، وهناك تراجع في مستوى العمل المؤسسي والتفاعلات القائمة فيما بين منسوبيها، ويضاف إلى هذا كله وجود قصور واضح في المنظومة الإدارية، فهناك حاجة ماسة إلى مراجعة الأهداف والسياسات والهياكل التنظيمية، في ضوءِ الاحتياجات والمستجدات التي طرأت على التعليم وأشكاله وأنماطه.

ومن هذه المنطلقات واستجابة لتوصيات الدراسات، ولتأكيدات الكثير من الباحثين والتربويين حول ضرورة التقييم والمتابعة المستمرة لإدارة برامج إعداد المعلمين، وجعلها ملائمة لمتطلبات المجتمع ومشكلاته ومسايرة مقتضيات العصر ومستحدثاته، ولذلك فإن مشكلة هذه الدراسة تتلخص في التعرف إلى درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت.

وفي ضوء ما ذكر حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في تقدير أفراد عينة الدراسة نحو درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت تعزى لمتغيرات الكلية، والرتبة الأكاديمية، والمسمى الوظيفي، والخبرة، والجنس، والقسم الأكاديمي، والبلد المتخرج منه؟

السؤال الثالث: ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير أداء إدارة كليات إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت ؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه المؤسسات.
2. وضع مقترحات لتطوير أداء إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت.

أهمية الدراسة

1- تنطلق أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها وهو محاولة تحديد درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت، التي من الممكن أن تساعد المخططين على تلافي السلبيات والتركيز على الايجابيات عند التخطيط في المستقبل.

2- تأمل الباحثة في أن تسهم هذه الدراسة في تطوير إدارة برامج إعداد المعلمين في دولة الكويت، بما يتلاءم مع التطورات التربوية الحديثة ومتطلبات المجتمع وقضاياه.

3- توضيح أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه إدارة برامج إعداد المعلمين في دولة الكويت، وذلك لإثارة اهتمام المسؤولين في الكليات؛ وهذا يمكن أن يسهم في تطوير هذه الإدارة.

4- تعُد دراسة إدارة برامج إعداد المعلمين في دولة الكويت، ومؤشرات فاعليتها ذات أهمية في تحقيق الإبداع المؤسسي، ورفع إنتاجية المؤسسات التربوية من القوى البشرية المؤهلة، وهذا بالتالي يمثل القوة الأساسية للتنمية والتقدم.

5- إن هذه الدراسة يمكن أن تكون ذات فائدة في التخطيط الإداري والتعليمي في مؤسسات إعداد المعلمين في الكويت، بهدف الارتقاء بمستوى المعلم والوصول إلى قرارات مناسبة لحركة التطوير التربوي في دولة الكويت.

6- تُعُد هذه الدراسة استجابة لتوصيات الدراسات والأبحاث والمؤتمرات والندوات بضرورة التقييم والمتابعة المستمرة لإدارة برامج إعداد المعلمين.

7- تُعُد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع الفاعلية التنظيمية في إدارة برامج إعداد المعلمين في الكويت، مما يمكن أن يجعل هذه الدراسة نقطة انطلاق لدراسات أخرى حول الموضوع نفسه وضمن بيئات مختلفة.

8- من الممكن أن تكون مفيدة للمشتغلين في وضع برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم في المجالات التربوية المختلفة، لضمان الجودة في إدارة برامج إعداد المعلمين، كما أنها ذات أهمية إلى طلبة الدراسات العليا في الإدارة التربوية والبرامج ذات العلاقة بموضوعها.

محددات الدراسة

هناك مجموعة من المحددات تؤثر على تعميم نتائج هذه الدراسة منها:

1- المحددات الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من السنة الأكاديمية (2005-2006).

2- المحددات المكانية: اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية/ جامعة الكويت، وكلية التربية الأساسية في دولة الكويت.

3- المحددات الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التعرف إلى تقديرات العينة نحو درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين.

4- الأداة المستخدمة: اقتصرت الدراسة على تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو درجة فاعلية إدارة كليات إعداد المعلمين، ضمن مجالات الفاعلية السبعة الواردة في الاستبانة.

تعريف المصطلحات إجرائياً

الفاعلية:

درجة تحقق أهداف ومهام ووظائف إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية بدولة الكويت من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويُعَّبرُ عن هذه الفاعلية بمجموعة من الوظائف

والمهام التي تقوم فيها إدارة هذه الكليات وتم قياس الفاعلية في هذه الدراسة من خلال تقديرات أفراد العينة على مجالات أداة الدراسة.

الإدارة:

1. وهي جميع الجهود والنشاطات المنسقة التي يقوم بها عمداء كليات إعداد المعلمين ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئات التدريسية والإداريون فيها، وذلك للتأكد من تحقيق أهداف الكلية في إعداد المعلمين.

فاعلية الإدارة:

تعني جودة الإدارة وقدرتها على تحقيق الأهداف والمهام الموكولة إليها والخطط المرسومة لها. وتقاس الفاعلية الإدارية بما تحققه من نتائج تسهم في تطوير النواحي الإدارية والعملية في المنظمة أو المؤسسة وتم قياس فاعلية العمليات الإدارية بالمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على أداة الدراسة.

برامج إعداد المعلمين:

هي مجمل الإجراءات التي تقدمها الكليات التالية: (كلية التربية الأساسية، وكلية التربية التابعة لجامعة الكويت) للطلبة المسجلين فيها بغرض إكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتدريس هذه المقررات في المراحل المدرسية المختلفة.

كليات التربية:

هي كلية التربية الأساسية وكلية التربية التابعة لجامعة الكويت في دولة الكويت والتي من ضمن أهدافها تخرج المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس للتدريس في مدارس وزارة التربية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

تمهيد

يعد الإطار النظري أحد ركائز البحث العلمي لأنه يساعد الباحث على الإلمام بالخلفية النظرية للظاهرة التي يتناولها بالدراسة، والتعرف على المفاهيم النظرية المرتبطة بها. كما يوفر الإطار النظري والدراسات السابقة معاً للباحث المعلومات التي تمكنه من الوصول إلى استنتاجات وحلول ملائمة لمشكلة الدراسة (العساف، 1998).

وتم الاعتماد في إعداد الإطار النظري على الأدب التربوي في مجال الإدارة التربوية، وإعداد المعلمين، وبرامج إعداد المعلمين، ومعايير الاعتماد الأكاديمي. بالإضافة إلى الأدب الإداري في مجال الفاعلية التنظيمية، وإدارة الموارد البشرية، والقيادة.

وقد غطى الإطار النظري لهذه الدراسة أربعة أبعاد رئيسية البعد الأول: الفاعلية التنظيمية وتشمل مفهومها، والمداخل الأساسية في دراستها، والمعايير العالمية للفاعلية التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي، والبعد الثاني: دراسة الفاعلية التنظيمية لمؤسسات إعداد المعلمين وتتناول أهداف فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين، وكيفية دراسة فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين، ومعايير فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين. والبعد الثالث: تناول تطور كليات إعداد المعلمين، وناقش أدوار كليات المعلمين، وبرامج كليات المعلمين، والاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين. أما البعد الرابع: فقد تناول واقع كليات المعلمين في دولة الكويت من حيث الخلفية التاريخية

لإعداد المعلمين بدولة الكويت "كلية التربية الأساسية، وكلية التربية" بجامعة الكويت باعتبارهما أهم مؤسسات إعداد المعلمين في دولة الكويت.

أولاً: الفاعلية التنظيمية

تعد الفاعلية التنظيمية عنصراً مهماً في إدارة الإدارة الجامعية التي ينظر إليها على أنها مجموعة من العمليات المتشابكة المترابطة فيما بينها داخل المؤسسة الجامعية لتحقيق الأغراض المنشودة من الجامعة وتستند الإدارة الجامعية إلى مجموعة النظريات والمبادئ والمفاهيم والمهارات التي تساعد الباحث أو الإداري على فهم وتحليل وتفسير الظواهر والأنشطة الإدارية وتعينه على التنبؤ بها وتوجيهها. وأحياناً ينظر إلى الإدارة الجامعية على أنها نظام له مدخلاته وعملياته ومخرجاته، وأن أسلوب تحليل النظم يسهم في فهم الإدارة الجامعية وتحديد درجة الفاعلية التنظيمية للمؤسسات الجامعية.

وتتكون مدخلات الإدارة الجامعية مما يلي (دره وبعيرة، 1989):

1- الهيكل التنظيمي.

2- القوى البشرية التي تتضمن (الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، والعاملون، وآخرون).

3- التكنولوجيا.

4- الأبنية الجامعية (التسهيلات الأخرى).

5- الأنظمة والقوانين والتشريعات واللوائح.

6- الأهداف والفلسفة التي تتبناها الجامعة وبالتالي الكليات التابعة لها.

7- المناهج والبرامج والخطط التعليمية.

أما العمليات فهي عمليات تحويل المدخلات إلى مخرجات تشمل: التخطيط والقيادة، والرقابة، والمتابعة، والتقييم، والتوظيف، وإدارة الموارد البشرية.

أما المخرجات فإنها تعبر عن تحقيق الأهداف المرسومة للجامعة وكلياتها وتتمثل فيما يلي (درة، وبعيرة، 1989):

- تخرج أعداد من الطلاب في التخصصات المختلفة.
- خدمة المجتمع على شكل برامج معينة.
- إنتاج لحل مشكلات المجتمع.
- تقدم المعرفة الإنسانية في الميادين المختلفة.

ويرى غلاب (2001) أن الإدارة الجامعية ليست أشخاصاً فقط ولكنها عملية مستمرة تبدأ بالتخطيط وتنتهي بتقويم الأداء لمعرفة مدى تحقيق الأهداف الإستراتيجية طويلة الأجل، والأهداف قصيرة الأجل التي يتم تنفيذها وفق إجراءات ولوائح تحددها الجامعة. وتركز الإدارة الجامعية على شبكة العلاقات بين المدخلات والعمليات من ناحية، والعلاقات بين تفاعل المدخلات، والعمليات لإنتاج مخرجات بأسلوب معين يحقق الفاعلية التنظيمية من ناحية أخرى.

وتتطرق الباحثة في هذا البعد من الإطار النظري إلى ثلاثة عناصر هي: مفهوم الفاعلية التنظيمية، والمداخل الأساسية في دراسة الفاعلية التنظيمية، والمعايير العالمية للفاعلية التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي.

مفهوم الفاعلية التنظيمية

تتعدد مفاهيم الفاعلية التنظيمية، وإن كانت تتبلور حول المدى الذي يحقق فيه نشاط معين هدفه أو الوظيفة المرجوة منه. ويعرف فرازر (Fraser, 1994) مصطلح الفاعلية التنظيمية بأنها "مقياس للتطابق بين الأهداف المحددة وتحققها، أي أنه من المحتمل تحقيق أهداف سهلة بمستوى منخفض أو بعبارة أخرى إن الكفاءة في التعليم العالي لا يمكن أن تكون

فقط مسألة مخرجات للإنجازات، ولكنها تشتمل أيضاً على أحكام عن فاعلية تحقيق هذه الأهداف.

ويلاحظ ساموتز (Sammons, 1996) أن الفاعلية ليست مصطلحاً حيادياً، وإنما مقياس الفاعلية التنظيمية يشير إلى إصدار الأحكام حول كفاءة وفاعلية المؤسسات التعليمية سيحتاج للرجوع إلى أسئلة محددة مثل: ما دور الفاعلية التنظيمية في تعزيز المخرجات؟ ما مدى الفاعلية التنظيمية حول فترة زمنية محددة؟ و الفاعلية التنظيمية لمن؟ وربما يمكن النظر لفاعلية المدرسين كمصطلح نسبي يعتمد على الزمن والمخرجات ومجموعة الطلبة.

ويرى أن الفاعلية التنظيمية تقاس باستخدام مقياس مقارن للقيمة المضافة؛ أي القيمة المضافة التي تضيفها المؤسسة لطلبتها مقارنة مع المؤسسات التي تخدم أغراض مشابهة.

أما ديسكاي ووستفالين (Descy & Westphalen, 1998) فأنهما يعرفان الفاعلية التنظيمية للتدريب بأنه التدريب الذي يحقق أغراضه كما هو محدد ومعروف بواسطة الهيئة الممولة، وهنالك نقطتان هامتان هنا:

- وجود أهداف محددة وواضحة للممولين، على الرغم من وضوح الأهداف العامة والخاصة بها.
- مع وجود أهداف للممولين، فإنه يمكن تحقيقها فقط من خلال ربطها بالمتطلبات عن طريق الأفراد وأصحاب الأسهم وغيرها، وعندها يمكن فهم المدى الذي يصبح فيه التدريب فاعلاً.

ويؤكد ويست (West, 1999) أن إحدى الطرق للنظر إلى موضوع الفاعلية التنظيمية للتدريب هي وجود أو عدم وجود نواتج اقتصادية محددة والتعريف الأشمل سوف يركز على المدى الذي يحقق فيه التدريب أهدافه.

أما الفاعلية في الإدارة الجامعية عند (غلاب، 2001) فهي العلاقة بين المخرجات التي يتم إخراجها وإنتاجها من عملية التعليم الجامعي، والأهداف المحددة لها مسبقاً، أي هل تم تحقيق الأهداف، أم لم يتم تحقيقها؟ وإذا كانت قد تحققت، فهل تحققت بكفاءة أم لا؟ ولا ترتبط الفاعليــة بالإدارة وحدها، وإنما نجاح الإدارة الجامعية يتوقف على اقتصاديات التعليم، في زمــن يــشهد ندرة الموارد. فكلما زاد الإنفاق على مؤسسات التعليم العالي زادت فعاليتها.

ويرى أيرلندسون (Erlendsson, 2002) أن الفاعلية التنظيمية هي المدى الذي يتم فيه تحقيق الأهداف في حين يعتبر وجتشاك (Wojtczak, 2002) الفاعلية التنظيمية مقياس رئيس لنجاح أي برنامج أو أية مؤسسة للتعليم العالي. وهذا يتطلب وضوح جميع مؤشرات الفاعليــة، وتوفر معلومات دقيقة ودلائل تعكس الفاعلية المؤسسة الوظيفية بالنسبة لتعليم الطالب وتحصيله الأكاديمي ويتم ذلك من خلال التفتيش والملاحظة والزيارات الميدانية.

بينما تعرف اليونسكو (UNESCO, 2004) الفاعلية التنظيمية من الناحيــة التربويــة: هي مخرجات لتحليلات أو مراجعات محددة، مثــال ذلــك مراجعــة الفاعليــة التربويــة لـــ (The Western Association of Schools and Colleges)، أو تقاريرها حول الفاعليــة المؤسسية)، والتي تقيس (نوعية) تحقيق هدف تربوي محدد أو درجة توقع مؤسسة تعليم عالٍ أن تحقق متطلبات محددة. وأنها تختلف عن مصطلح (Efficiency) (أي الكفاءة ودرجة الدقة في إنجاز أمر ما)، والتي تقاس بحجم المدخلات المستخدمة أو حجم المخرجات.

ويرى هارفي (Harvey, 2004) أن الانخراط في قياس الفاعلية التنظيمية للمؤســسات التربوية يخلق عملية إضافية للقيم من خلال ضمان الجودة ومراجعــة الاعتمــاد والمواجهــة،

وتساهم في بناء ثقافة أو مجموعة من الدلائل داخل المؤسسة. لذا تعرف الفاعلية التنظيمية على أنها مقياس للمدى الذي تقوم فيه المداخلة المحددة لنظام معين بما هو مطلوب منها للمجتمع.

ويشير (علي، 2001) إلى وجود عدة معوقات أساسية للفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي وهي:

- الافتقار إلى وسيلة لإعادة توزيع الاعتمادات المالية داخل مؤسسة التعليم لعدم توفر أساس لتقويم الجدارات أو الاستحقاقات النسبية للتخصصات المختلفة.
- استحالة نقل المخصصات من أحد فروع الجامعة إلى فرع آخر لعدم توافر أساس لتقويم الجدارات، أو الاستحقاقات النسبية للبرامج، والأنشطة الأكاديمية بمختلف مؤسسات التعليم العالي.
- الحاجة إلى وجود مؤسسة لتوزيع الموارد على جميع المهام، وذلك لعدم وجود أساس لتقويم الاستحقاقات النسبية لمختلف المهام بالمؤسسة التعليمية.
- الأبنية التي لا تناسب المتطلبات الحديثة للتعليم والبحث العلمي من جهة واحتياجات الطلاب من جهة أخرى.
- عدم وضوح الرؤى بالنسبة للأولويات التي تبين لصانع القرار المهم فالأهم.
- عدم سلامة المعلومات المتاحة للمسؤولين بالتعليم العالي.
- تشتت السلطة فيما يتعلق بالتعليم العالي وإدارة الشؤون الجامعية.

إن التغلب على المعوقات المذكورة سابقاً يمكن اعتباره من العوامل المهمة في تأكيد فاعلية المؤسسات المختلفة، فوجود نقص في الإمكانات المادية يؤثر سلباً على فاعلية المؤسسة، بينما يؤدي توفرها إلى إيجاد عنصر من عناصر القوة للمؤسسة.

ومن التعريفات والمفاهيم السابقة يتضح أن أغلبها يدور حول تحقيق الأهداف التنظيمية، كما يتضح وجود مؤشرات كثيرة تسهم في تفسير الفاعلية التنظيمية في المنظمات منها مؤسسات إعداد المعلمين. لذا أوضح ستكس (Stix, 2004) أن للفاعلية التنظيمية مفهوم شامل معقد غامض بسبب اختلاف المقاييس المستخدمة في الدراسات التنظيمية. ويرى فورتن (Fortin,2004) إن الفاعلية التنظيمية تعبر عن قدرة على تحقيق الأهداف المتفق عليها في ظل النظام التعاوني الذي يضم مجموعة من الأفراد وحدد ويلس (Wallace, 2005) بأن الفاعلية التنظيمية تهتم بالقدرة على تحقيق نتائج إيجابية تمثل بدرجة عالية من الكفاءة والسيطرة وتقويم النتائج، إن الفاعلية التنظيمية وفق هذا التصور ترتبط بشكل جوهري بمسألة تعظيم العائد والقيمة الاقتصادية وتقليل التكاليف الإجمالية للمنظمة.

إن تشكيل الأهداف الإستراتيجية والإشراف على تحقيقها عبارة عن تمرين صعب لأي مؤسسة، كما أن عدم الاتفاق حول المقاييس الملائمة للفاعلية، وكيفية قياسها لتصبح مؤشراً للفاعلية الكلية أدى إلى عدم الرضا عن نموذج "تحقيق الهدف" التقليدي واقتراح البدائل، وأصبح استخدام المقاييس النوعية والعددية لتحديد التنافس الوظيفي النسبي محلياً وعالمياً تحدياً لمحاسبة الإداريين.

ولقد قدم الباحثون نماذج متنوعة من اختبارات الفاعلية التنظيمية، ولكن هناك إجماع قليل حول ما يشكل مجموعة قابلة للتطبيق لمعايير الفاعلية، والمنهج التقليدي لديه بعض المشاكل تتمثل في إثارة الأسئلة التالية:

- كيف نطبق المقارنات بين الأقسام حيث لا يمكن تطبيق الأهداف الشائعة؟
- كيف نقيس عوامل النجاح النوعي؟ على سبيل المثال، وما العلاقة بين الفاعلية التكنولوجية والتعليم وثقافة المؤسسة وأخلاقيات المؤسسة؟

1- كيف نعبر عن الفاعلية التنظيمية بعبارات نسبية من أجل تسهيل تصنيف المؤسسة بالنسبة لمنافسيها؟

في الحقيقة قياس الفاعلية التنظيمية في صناعات الخدمات أمر شائك لأن العديد من المخرجات لا يمكن الوصول لها ويمكن اعتبار قياس النجاح التقليدي غير ملائمة.

وإذا أردنا الابتعاد عن المقاييس المالية الخالصة لاستخدام تأثير غير مالي، فربما نركز على إطار عمل (3S Framework) (أي الكلمات الثلاث التي تبدأ بحرف (E)) وهي:

- الكفاءة (Efficiency) : وتتعلق باستخدام واستغلال الأدوات وكفاءة القوى العاملة.
- الاقتصاد (Economy): يهتم بالاستخدام الأفضل للموارد.
- الفاعلية (Effectiveness): تتعلق بتحقيق النواتج.

ويساعد هذا التصنيف في تسهيل أداء مجموعة من المؤشرات غير المالية الملائمة. وعلى أية حال، فإن هذا الأمر يركز على الفشل في تحقيق الفاعلية التنظيمية في ثلاث اعتبارات وهي (Smith, 1998):

- إنها لا تساعد في قياس الأمور غير المالية والنوعية.
- إنها تقدم مؤشر للمتغير الذي يساعد في تشكيل مقياس كلي ومتجانس.
- إن تركيزها داخلي، في ظروف تحتاج إلى مقياس يعكس التنافسية والظروف الخارجية.

المداخل الأساسية في دراسة الفاعلية التنظيمية

بالرغم من أهمية مفهوم الفاعلية التنظيمية في أدبيات النظم إلا أن ثمة الكثير من الاختلافات في نتائج الدراسات التي بحثت علاقة هذا المفهوم بالمتغيرات التنظيمية مثل الحجم، ونوع التكنولوجيا، والبيئة وغيرها، ويرجع هذا التناقض بدرجة رئيسية إلى عدم استخدام

الباحثين مقياساً موحداً للفاعلية، واستخدامهم مداخل متعددة لقياس هذه الظاهرة، مما جعل إجراء المقارنات والانسجام في نتائج الدراسات مسألة بالغة التعقيد والتشابك.

لقد ارتبط مفهوم الفاعلية التنظيمية تقريباً بكل ظاهرة إدارية تسعى إلى فهم النجاح التنظيمي والتنبؤ به ومحاولة تحقيقه. فالمداخل المختلفة للفاعلية التنظيمية التقليدية منها والحديثة على حد سواء – تسعى لتحقيق النجاح التنظيمي من خلال فكرة التفوق التنظيمي الذي يحدد التنظيمات الفعالة (الشواف، 1989) من حيث:

- مقدرتها على تحقيق أهدافها، واستغلال بيئتها باستخراج الموارد النادرة الضرورية لبقائها وتأدية مهامها.
- مقدرتها على إدراك ووعي تفاعل عملياتها وسلوكها الداخلي وتفاعل أنظمتها مع بعضها البعض.
- مقدرتها على تأمين حاجات المستفيدين منها.
- مقدرتها على إرساء شرعية وجودها، وممارسة مهامها والحصول على ثقة الجمهور في أهدافها، ونشاطها.
- مقدرتها على مسايرة المتناقضات والتعقيد والتعددية المتأصلة في طبيعتها وبيئتها، والقيم المتنافسة داخل وخارج المنظمة.

هناك الكثير من المؤثرات التنظيمية التي يجب أخذها بالاعتبار عند دراسة مجالات ومستويات الفاعلية التنظيمية في المنظمات، ومن أهم هذه المؤثرات: حجم المنظمة وعمرها، والقوة الإدارية لأعضاء التنظيم، ودرجة استقلالية المنظمة سواء في عملية اتخاذ القرارات، أو فيما يتعلق بالحصول على الموارد وإعداد الخطط اللازمة لاستخدامها (Smith, 1998).

ويرى كل من كاتر وليفن (Kater & Levin, 2003) إن الفاعلية التنظيمية مهملة بشكل عام في المنظمات غير الهادفة إلى تحقيق الربح، وبشكل خاص فاعلية المنظمات التعليمية في تحقيق أهدافها المرسومة. حيث أن أهداف المنظمات التعليمية تتسم بالغموض والعمومية ويصعب تحديدها بشكل دقيق، وقد دعا الباحثان إلى ضرورة دراسة مجالات ومداخل فاعلية المنظمات التعليمية في الدول المتقدمة والنامية من أجل إغناء أدبيات التنظيم الإداري التي تعاني من نقص واضح في دراسة مداخل الفاعلية التنظيمية لمثل هذه المنظمات.

ويشير دليمي (1994) إلى وجود أربعة مداخل رئيسة يمكن استخدامها في دراسة فاعلية المنظمة وهي:

1- مدخل الأهداف: ويعتبر هذا المدخل أكثر شيوعاً واستخداماً في الدراسات التنظيمية، وبموجب ذلك ينظر إلى الفاعلية التنظيمية على أنها تعني المدى الذي تتمكن من خلاله الإدارة العليا من تحقيق أهدافها العملية والرسمية.

2- مدخل موارد المنظمة: ويعبر هذا المدخل عن فاعلية المنظمة من خلال مركز المنظمة التفاوضي مع البيئة، أو قابليتها النسبية أو المطلقة في استغلال البيئة الخارجية من أجل الحصول على الموارد المادية والبشرية، واستخدامها بشكل فعال لتحقيق الأهداف. حيث إن زيادة قدرة المنظمة في الحصول على الموارد يؤدي إلى زيادة قدرتها على تحقيق الأهداف الرسمية الشخصية لأعضاء التنظيم.

3- مدخل العمليات: ينظر هذا المدخل إلى الفاعلية التنظيمية باعتبارها مفهوماً موازياً للصحة التنظيمية (Organizational Health) أي قدرة المنظمة على المحافظة على نظام فعال للأنشطة والعمليات الداخلية والإجراءات الخاصة بأداء العمل المطلوب لتحقيق الأهداف. ويختلف هذا المدخل عن مدخل موارد المنظمة حيث تركيزه على العمليات الداخلية واتخاذ

القرارات التي تؤكد الانسجام التنسيق والرقابة الفعالة المستخدمة بين وحدات وأجزاء المنظمة. وصولاً لتحقيق غاياته الأساسية، فهو يركز على الوسائل وليس على الغايات أو الموارد.

4- المدخل الأيكولوجي: ويسمى أيضاً مدخل (الرضا التشاركي) ، وينظر إلى الفاعلية التنظيمية على أنها قدرة المنظمة على مواجهة حاجات ومتطلبات أعضاء التنظيم والجماعات الإستراتيجية المستفيدة من المنظمة. فكلما كانت الإدارة العليا قادرة على صياغة أهداف تلبي مصالح هذه الجماعات، وتحقق نوعاً من التوازن في المصالح، فإنها تتمكن من تحقيق أداء اقتصادي أفضل. وقد استند (دليمي) في الوصول إلى هذه المداخل على دراسة كاميرون (Cameron, 1981)، وقد اعتمدت الباحثة مدخل الأهداف في دراسة الفاعلية التنظيمية لكونه الأكثر شيوعاً في الدراسات كما أشار إليه الدليمي.

المعايير العالمية للفاعلية التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي

قد تختلف مؤشرات ومعايير توكيد الجودة الاعتماد في إعدادها وصياغتها وعمقها واتساعها باختلاف الدول التي تطبقها، ولكن المؤكد من خلال المراجعة المتأنية للمؤشرات والمعايير التي تعتمدها جمعيات وهيئات الجودة والاعتماد في الولايات المتحدة والدول الأوروبية أنها جميعاً تتفق في المحتوى والمضمون والتوجهات. وفي هذا الجزء من الإطار النظري تعرض الباحثة بإيجاز للمؤشرات والمعايير العالمية لتوكيد الفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي مصنفة إلى مجموعتين: الأولى منها تتناول الكيانات المؤسسية للتعليم العالي (الجامعات، الكليات، المعاهد)، والثانية تختص بالفعالية التعليمية. وهذه المعايير تطبق في العديد من الدول الأوروبية مثل: بريطانيا، وألمانيا، والدول العربية مثل: لبنان، ودول آسيا مثل: اليابان وماليزيا

وأفريقيا مثل: المغرب، وتـــونس، وجنـــوب أفريقيـــا (Quality Assurance Agency for Higher Education, 2004). وفيما يلي تحديد للمعايير التي تتضمنها كل مجموعة منهما:

المجموعة الأولى: معايير الكيانات المؤسسية (Institutional Context): وتتضمن المعايير التالية:

1- الرسالة والغايات والأهداف.

2- التخطيط، وتخصيص الموارد، والتجديد المؤسسي.

3- الموارد المؤسسية.

4- القيادة والحاكمية (المجالس الجامعية).

5- الإدارة.

6- العدالة والنزاهة (الشفافية).

7- التقييم المؤسسي.

المجموعة الثانية: معايير الفعالية التعليميـــة (Educational Effectiveness) وتتـــضمن المعـــايير التالية:

1- قبول الطلاب.

2- الخدمات الطلابية المساندة.

3- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

4- البرامج التعليمية.

5- التأهيل التعليمي العام.

6- الأنشطة التعليمية ذات الصلة.

7- تقييم تعلم الطلاب.

ويحدد باراسورمان وآخرون (Parasuraman, et.al., 1988) ثلاث معايير رئيسة لنوعية الخدمات الفاعلة هي:

_ إن جودة الخدمات يصعب على المستهلك تقييمها مقارنة مع جودة المنتجات.

_ تنشأ تصورات الآخرين وإدراكهم لجودة الخدمات من الفرق بين أداء الخدمة الواقعي والمتوقع.

_ تتم تقييمات الجودة على أساس العملية ونواتج العملية.، وهو يحدد خمسة أبعاد لنوعية الخدمات هي:

_ الأمور المحسوبة، المظهر الخارجي للأشخاص والتسهيلات.

_ المصداقية، القدرة على تقويم الخدمة الموعودة.

_ الاستجابة، الاستعداد لتقديم خدمة تعزيزية.

_ التأكيد، قدرة الموظفين على إثارة الثقة والمصداقية.

_ التعاطف، الاعتناء بالأفراد ورعايتهم.

ولقد طور (باراسورمان) مقياس (Service Quality) المكون من (22) بنداً لقياس الفرق بين توقعات الزبائن وإدراكات الخدمة الواقعية، بحيث تزيد "نوعية الخدمات" عندما تتفوق التصورات على التوقعات. وحيث إن الهدف هو استخدام مقياس واحد شامل للفاعلية التنظيمية، ومهم لأغراض المقارنة، فإنه يفضل استخدام هذا المقياس في تقدير الفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي.

وقد تناول بعض الباحثين مجموعة من الركائز والمعايير الرئيسة التي يجب أخذها في الاعتبار لضمان الفاعلية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وهي (الربيعي، 2004):

- التميز في جودة البرامج وتطويرها وفقاً للمتغيرات المستمرة في مجال العلم والإدارة، ويتضمن ذلك حسن اختيار الطلبة المعلمين وحسن اختيار أعضاء الهيئات التدريسية، وتحسين مستوى الخدمات الطلابية والإدارية لتنفيذ هذه البرامج.
- التركيز على الجودة في درجة التطابق بين مواصفات الخريجين واحتياجات سوق العمل ومدارس التعليم، بالإضافة إلى المواصفات والمهارات الواجب توافرها في الخريج واختيار الأساليب والكفايات المناسبة لإكسابها للطالب/المعلم.
- التحسين والتطوير وإيجاد أجهزة متخصصة على مستوى عال من الكفاءة العلمية للتقييم المستمر وتحديث البرامج والأساليب والتقييم.
- العمل الجماعي وروح الفريق داخل الكليات، وإيجاد جماعات العمل لإظهار المواهب والطاقات الابتكارية والمساهمة الجماعية في أداء المهام والجماعات.
- المساهمة في خدمة المجتمع وضمان جودة الخريجين بحيث يكون مستواهم قادراً على المنافسة في سوق العمل.

ويرى شريف (2003) أن فاعلية إدارة المنظمة يمكن أن تحدد من خلال ما يلي:

- مراجعة مدى تطبيق الأهداف العامة للمؤسسة.
- مراجعة الهيكل التنظيمي ومدى ملاءمته للأهداف.
- مراجعة انجازات المنظمة ومخرجاتها.
- دراسة تخطيط الأنشطة والبرامج.
- دراسة الإشراف والمراقبة والمتابعة.

_ دراسة العلاقات الإنسانية.

ويركز كل من كابلان (Kaplan)، ونورهون (Norhon) على منهج لقياس الفاعلية التنظيمية في المؤسسات الربحية، كما يؤكد تناول الأعمال الداخلية والخارجية من خلال الجوانب التالية (Kaplan & Norhon, 1996):

_ مالية؛ كيف ننظر للمساهمين والشركاء؟

_ المستهلكون؛ كيف ينظرون لنا؟

_ داخلياً؛ عند أي نقطة نتفوق؟

_ الإبداع والتعلم كيف نستثمر في تطوير أنفسنا وقيمتنا؟

ويتفق سميث (Smith, 1998) مع كل من كابلن ونورهون في تركيزهما على البعد المالي وبعد المستهلك والبعد الداخلي عند قياس الفاعلية التنظيمية للمؤسسات الربحية، في المقاييس التي طورها لقياس الأداء في المؤسسات الإنتاجية وتوصل منها إلى خمسة عشر معياراً من أهمها:

_ أهمية تدفق النقد ونمو المبيعات وحصة السوق.

_ زيادة مبيعات المنتجات الجديدة والحرص على الوقت والشراكة التعاونية.

_ التصنيف التقني ووقت الدورة وتكلفة الوحدة الإنتاجية.

وترى الباحثة أن بعض مشكلات قطاع الخدمات قد تقرر بعض مشكلات قياس الفاعلية التنظيمية، إلا أنها تقدم مؤشرات لكيفية حلها، ولقد أكد عدد من المؤلفين على وجوب أن يعكس قياس الأداء توجها للمستهلك، من أجل تشجيع الدافعية والالتزام عند القوى العاملة. ونتيجة لذلك، ينظرون إلى "الزبائن الراضين" و "الموظفين ذوي الدافعية" كموجودات حقيقية للشركات ومدخراتها الهامة.

ثانياً: دراسة الفاعلية التنظيمية لمؤسسات إعداد المعلمين

أصبح تقييم الفاعلية التنظيمية إحدى الركائز الأساسية في مفردات التحديث والتطوير، لأنه يتم على أسس تتضمن المعايير المتبعة في تقييم واقع السياسات والمؤسسات والجماعات والأشخاص، ومن ثم إصدار حكم قيمي انطلاقاً من حدود موضوعية تتعدى النزعات الفردية الذاتية.

ولما كان تقييم المؤسسات العلمية مثل الجامعات ومراكز البحث العلمي وكليات التربية وكليات إعداد المعلمين يشغل اهتمام الاختصاصيين وقادة المؤسسات العلمية والتعليمية في معظم البلدان المتقدمة، فإن كثيراً من الجهود تبذل في الدول المتقدمة لتحديد الأهداف المبتغاة والمنهجيات المستخدمة في قياس الفاعلية التنظيمية لمؤسسات إعداد المعلمين. أما في البلدان النامية ومنها دولة الكويت فإن المحاولات في هذا الميدان تبدو جادة وإن كانت ما تزال في بدايات المسار الصحيح، ولم تصل بعد إلى أي مستوى من الأصالة والروح العلمية رغم مساعي بعض الدول النامية لاستخدام نماذج جاهزة وتطبيقها وتحمل تبعات ما ينجم عن ذلك من إيجابيات وسلبيات (مرعي، 2001).

وتتطرق الباحثة في هذا البعد من الإطار النظري إلى مناقشة ثلاثة عناصر هي: أهداف دراسة فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين، وكيفية دراسة فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين، ومعايير فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين.

أهداف دراسة فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين

هناك مجموعة من الأهداف والغايات التي تسعى الإدارة الجامعية إلى تحقيقها من دراسة الفاعلية التنظيمية لكليات ومعاهد إعداد المعلمين، ويشير (العتيبي، وغالب، 1996) إلى أن أية عملية تقويم فاعلية إدارة مؤسسة جامعية معينة تهدف إلى إيجاد نوعية جيدة من البرامج التي

تقدمها هذه المؤسسة، وضمان مستوى مرتفع لخريجيها، بحيث يصبح للبرنامج رسالة محددة، وأهداف واضحة، وسياسات عادلة- بعيدة عن التمييز بين الطلبة أو أعضاء هيئة التدريس في الحقوق والواجبات- ومقررات تزود الطلبة بثقافة واسعة وتنمي قدراتهم على التفكير والتقويم والحكم المستقبل، وفهم النظريات الأساسية ومتطلبات المهنة وواجباتها.

ويرى رجبلي (2001) أن دراسة فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- الحكم على نوعية ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس رغم أنها مسألة معقدة متداخلة فيها مجموعة من القضايا المتشابكة تتصل بكمية ونوعية إنتاجهم العلمي وولائهم للمهنة وسلوكياتهم الأخلاقية والمثل العليا التي ينادون بها، وهذه كلها يصعب تحديدها بدقة ووضع معايير لها تكون مقبولة للمجتمع، وهكذا الحال فيما يتعلق بالمعارف والعلوم التي يكتسبها الدارسون وبقية المؤشرات الدالة على أداء جامعة ما.

2- إن التعليم العالي يكلف غالياً وتتزايد نفقاته باستمرار، وتطالب الجامعات حكوماتها على الدوام بزيادة مخصصاتها المالية بشكل سنوي. لذلك، يتمثل مطلب الحكومات الشرعي بمعرفة ماذا يحصل في تلك المؤسسات العلمية؟ وما مستوى جودة الخدمات التي تقدمها للوطن؟

ويشير (مرعي، 2001) إلى أن الأهداف التي تسعى دراسة فاعلية معاهد، وكليات إعداد المعلمين إلى تحقيقها تتمثل فيما يلي:

- تشجيع البحث عن الجودة والتميز: ميدان الإعداد والتأهيل (تلبية الحاجات الحقيقية، وامتلاك أدوات تحقيق الطموحات المعبر عنها) وفي مجال البحث العلمي (الإنتاج العلمي)، وفيما يخص المدرسين والباحثين (سياسة الانتقاء والاستخدام والترقيات العلمية).

- إصدار إجازة واعتراف علمي ببرنامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية للتأكد من أنها قد حققت أدنى المتطلبات الضرورية لضمان نوعية جيدة فيما يتعلق ببرامج إعداد طلبتها.
- حماية الجمهور من تصديق الادعاءات المبالغ فيها عن فاعلية برامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية، بينما تفتقر تلك الادعاءات إلى أساس علمي وموضوعي في تقويم برامجها.
- تقويم نوعية برامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية بصورة دورية ومستمرة من قبل جهة علمية محايدة.
- تقديم معلومات دقيقة لخريجي التعليم الثانوي عن مستوى برامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية لمساعدتهم في اختيار مهنة التعليم.
- مساعدة الجامعات العربية في معادلة الساعات المعتمدة في جامعة أخرى عند انتقال الطالب إليها.
- إيجاد نوعية من المنافسة بين الجامعات العربية فيما يتعلق بتحسين برامج إعداد المعلمين، وهذا سوف ينعكس بدوره على ارتفاع مستوى المعلم العربي.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في تقويم برنامج كليات التربية والتخطيط لتطوير برامجها.

ويحدد العتيبي وغالب (1996) أهداف دراسة فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين فيما يلي:

- المساعدة في تحديد معايير لإصدار الشهادات والرخص بمزاولة مهنة التدريس.
- المساهمة في تخطي الفجوة بين خريجي كليات التربية في الجامعات العربية المختلفة من حيث المهارات والمعارف العلمية المكتسبة لديهم.

- تشجيع كليات التربية على التطوير والتحسين المستمرين من خلال التخطيط بعيد المدى، والتقويم الذاتي الذي يسهم في تحسين تلك البرامج.

كيفية دراسة فاعلية مؤسسة إعداد المعلمين

في إطار تنوع وانتشار وتعدد المؤسسات التي تقوم بإعداد المعلمين ظهرت الحاجة الماسة إلى إيجاد جهة إشرافية تُقيم وتجيز برامج إعداد المعلمين، تفادياً لتباعد مستويات البرامج الدراسية والتدني في نوعيتها، وساهمت تلك الجهات الإشرافية في التوصل إلى عدد من الطرق والأساليب التي يمكن من خلالها دراسة فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين وتقدير نتائج ومدى تحقق الأهداف، والوقوف على صلاحية الإدارة والجوانب التنظيمية والإدارية والإجرائية للتدريب في المؤسسات، ومعرفة إمكانيات الإدارة، وبيان نواحي القوة، والضعف فيها. ومن هذه الطرق والأساليب ما يلي:

1- الرجوع إلى كفاءة النتائج (التعلم) (Quality of Outcomes Products) ويشمل هذا النوع التعلم في نطاق المحتوى العلمي في كل تخصص (النظريات العامة وطرق البحث والمعارف المكتسبة) ونمو مهارات التفكير (التفكير التحليلي والنقدي والقدرة على استخلاص النتائج وتكوين آراء نهائية والدفاع عنها). كما يشمل قياس النوعية، فتقويم نمو الطالب يتناول أشكال النمو البدني والاجتماعي والنفسي والخلقي والجمالي والانفعالي كافة.

2- قياس العائد المتحصل (Return) ويشتمل على حجم الاستثمار الذي أنفق في جامعة ما (بما في ذلك الوقت، المال، والجهد)، والخلفيات الثقافية والاجتماعية المختلفة بين الطلبة الذين يلتحقون بجامعة ما، وكذلك الفروق الفردية فيما بينهم من حيث القدرات والاستعدادات والخبرات السابقة.

3- الرجوع إلى السمعة العلمية وانتقائية هذه المؤسسة (Value - Added Approach) وفي هذا المنهج يتم قياس نوعية المؤسسات والبرامج الجامعية استناداً إلى سمعة الجامعة في الأوساط العلمية والعامة ودرجة انتقائيتها في اختيار الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وهكذا نجد أن هناك العديد من الكليات التي تقيس تفوقها العلمي بقدر الدرجات التي تحصل عليها في التصنيف المؤسسي للتعليم العالي.

4- النظر إلى نوعية المدخلات والإمكانيات (Quality of Input and Resources) وهذا النهج هو الأكثر شيوعاً في عملية تقويم المؤسسات الجامعية، ويستند على تقويم المدخلات والمصادر في جامعة ما. وقد يرجع ذلك إلى سهولة التعبير عن عناصر هذه المدخلات بصورة كمية. وتشمل هذه المصادر: المدخلات، والإدارة، والأجهزة، والمعامل، والوسائل التعليمية، والقوى العاملة، ورأس المال، والمكتبة، وهكذا، نجد أن النوعية تفرق عن طريق مرتبات أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون شهادة الدكتوراه، نسبة الطلبة إلى الأساتذة، عدد الكتب في المكتبة، حجم المباني الجامعية والتجهيزات، ومدى اتساع وتنظيم الحرم الجامعي، لكن الاعتماد على هذه المؤشرات فقط يتجاهل تأثير المدخلات الأخرى والمهمة التي يصعب التعبير عنها بصورة كمية، مثل صفات الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، والموظفين، وهذه تشمل جهود وقدرات الطلبة، وخبرات أعضاء هيئة التدريس ونشاطهم.

5- التقييم الداخلي أو الذاتي (Self- Evaluation): ويتم من قبل أخصائيين من داخل المؤسسة، عادة ما يكونون من المعدين، ويمكن أن يتعاونوا مع ممثلين عن الطلاب ومع الإداريين. وتعمد بعض مؤسسات الإعداد إلى استشارة كل أستاذ حول المقرر الذي يدرسه، بحيث تطلب منه تقريراً تقترح فيه تعديلات وتحسينات يمكن إدخالها إلى أهداف المقرر

ومحتوياته. ويمكن أن تلجأ مؤسسات أخرى إلى مدرسي مقرر التقييم التربوي ليقوموا بعملية تقييم مختلف مقومات البرنامج.

6- التقييم الخارجي: ويستدعى في هذه الحالة خبراء محليون أو أجانب، بصفة وطنية أو دولية، يعمدون إلى تقييم البرنامج على ضوء خبراتهم السابقة في هذا المجال، وصولاً إلى اقتراح إجراءات عملية للتطوير. ويمكن أن يوجه تقرير التقييم إلى مسؤولين محليين أو دوليين.

7- التقييم النوعي: وهو يقوم على ملاحظة العمليات الجارية في إطار البرنامج: طرائق التدريس، آليات التواصل، ظروف العمل الصفي من أجل استكشاف دوافع العاملين وأهدافهم وتصوراتهم ومدى تفاعلها مع نوعية الإعداد. وتعتمد هذه الطرق بشكل أساسي على تقديرات المشاركين أكثر منها على حكم المقيّم. ومن أهم التقنيات التي تستنفرها دراسة الحالة، المقابلات واللقاءات غير الشكلية. تتطلب هذه الطريقة خبرة ودراية واسعة لدى المقيّم، بالإضافة إلى معرفة دقيقة بالأسس النظرية لهذا التوجه (العتيبي وغالب، 1996).

ويضيف رجبلي (2001) طريقة التقييم الكمي في دراسة الفاعلية التنظيمية لمؤسسات إعداد المعلمين، وهذه الطريقة ترتكز على تقييم النتائج النهائية لبرنامج الإعداد من خلال معالجات إحصائية تؤدي إلى إصدار مؤشرات رقمية مثل معدلات القبول والرسوب والإعادة والنجاح، ومعدل الوقت اللازم للتخرج، ومعدل الطلاب للمعلم الواحد، ومتوسط المساحة المشغولة للطالب، ومعدل التجهيزات للطالب، والكلفة الوسطية لطالب يشكل هذا النوع وسيلة أساسية لقياس التغيرات المترتبة على الإعداد.

أما بندر (Bender, 1987) فإنه يضيف أربعة تقييمات مفيدة في دراسة الفاعلية التنظيمية لمؤسسات إعداد المعلمين وهي:

- تقييمات نواتج الطلبة (Evaluations of Student outcomes) وتتضمن اختبارات بعدية لتحصيل الطلبة أو التفاعلات الاجتماعية أو مفهوم الذات.
- تقييم اتجاهات المعلمين (Evaluation of Teacher Attitude) وذلك لتقييم التوجهات نحو الاتجاه السائد بشكل عام، وتوقعات النجاح المرتبطة بالطلبة.
- جاهزية الكلية للاتجاهات المعاصرة (Mainstreaming Readiness) .
- تقييم ممارسات المعلم نحو الاتجاهات المعاصرة (Evaluation of Mainstream Teacher Practices).

وترى الباحثة عدم وجود طريقة محددة في قياس كفاية وفاعلية مؤسسات إعداد المعلمين، كما أن الطرق المذكورة سابقاً تحتاج إلى جهود علمية وتكلفة مادية كبيرة وتعاون مشترك بين الكليات في تبادل المعلومات والبيانات وهذا يتطلب عمل فريق متكامل، ولذلك اجتهدت الباحثة في دراسة عدد معين من المعايير ضمنتها الاستبانة التي قامت بإعدادها اعتماداً على الدراسة الاستطلاعية وخبرة الخبراء والدراسات والأدبيات السابقة، بالإضافة إلى إجراء العديد من المقابلات مع مجموعة من القادة الأكاديميين والإداريين في مؤسسات التعليم العالي.

معايير فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين

وضعت معايير ومؤشرات مختلفة لتقييم فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين، بعضها أعدها الباحثون، وبعضها الآخر أعدته جمعيات الاعتماد الأكاديمي أو روابط كليات المعلمين ففي عام (1996)، اقترح (العتيبي وغالب) نموذجاً للاعتماد الأكاديمي والمهني يمكن استخدامه

في تطوير، وتحسين مستوى برامج إعداد المعلمين في دول الخليج العربي. ويمكن تلخيص هذه المعايير فيما يلي (العتيبي وغالب، 1996):

1- المعايير التي تتعلق باللوائح التنظيمية والإدارية

تحدد اللوائح التنظيمية والأساليب الإدارية لبرامج إعداد المعلمين السياسة العامة لهـذه البرامج من حيث المسؤوليات، والوظائف، والأدوار لمختلف العناصر التي تشرف علـى هـذه البرامج. وأهم المعايير التي تستخدم لتقويم كفاية تلك الأساليب الإدارية ما يلي:

- أن تكون هناك هيئة واحدة (كلية التربية مثلاً) مسؤولة عن وضع السياسة العامة، واللوائح التنظيمية الإدارية لبرامج إعداد المعلمين.
- أن تحكم تلك الهيئة سياسات نابعة من أعضاء هيئة التدريس.
- يجب أن تتولى الأقسام الأكاديمية مسؤولية الإشراف على برامج إعداد المعلمين.
- أن يتم تصميم برامج متكاملة ومرسومة بعناية لإنجاح برامج إعداد المعلمين، والإشـراف عليها.
- أن يتم إجراء دراسات لتخطيط برامج إعداد المعلمين في ضوء خطط التنمية، والاحتياجات التربوية.
- أن تبنى روابط بين كليات التربية بالجامعات العربية، والجهات ذات العلاقة بقضايا التربية والتعليم.

2- المعايير التي تتعلق بالمناهج

ينبغي أن يشتمل منهج إعداد المعلمين على مقررات تُكوّن الثقافة العامة، وأخرى تشكل الجانب المهني، وثالثة تشكل الجانب التخصصي.

3- المعايير التي تتعلق بأعضاء هيئة التدريس

أعضاء هيئة التدريس هم العنصر البارز في الجامعة، ودورهم فعال في الأنشطة العلمية والتدريس وخدمة المجتمع.

4- المعايير التي تتعلق بالطلاب

ينبغي أن تكون سياسة كليات التربية فيما يتعلق بقبول وإرشاد وتوجيه الطلاب ومتابعة تقدمهم الدراسي واضحة وإيجابية.

5- فيما يتعلق بالتجهيزات والمباني والمصادر التعليمية

المباني والتجهيزات والمصادر التعليمية والمكتبة والمعامل والوسائل التعليمية أمور ضرورية لفاعلية عملية التدريس الجامعي.

6- المعايير التي تتعلق بتقويم الخريجين ومراجعة البرنامج

تقويم كليات التربية لخريجيها في نهاية البرنامج وبعد دخولهم المهنة، يعطي خريج الكليات معلومات مهمة يستفاد منها في عملية مراجعة البرنامج بهدف تحسينه وتطويره إلى الأفضل، وأهم المعايير التي تستخدم في تقويم كفاية الخريجين لربطها بمدى كفاءة برامج إعدادهم ما يلي:

- أن تأخذ الكلية من المدارس في المراحل المختلفة على معلومات عن نوعية المدرسين الذين تخرجوا من الكلية وعملوا بتلك المدارس.
- أن يضم تقويم الخريجين مؤشرات أدائهم وعلامة هذا الأداء بأهداف البرنامج مستخدمة في تلك الأساليب الجديدة في مجال التقويم.
- أن تستخدم نتائج تقويم الخريجين في دراسة وتطوير وتحسين برامج إعداد المعلمين.

أما الكلزة، وبدر (1990) فلقد توصلا من خلال دراستهما عن تقويم بعض جوانب برامج إعداد معلم الفصل بكلية التربية في جامعة البحرين إلى المحاور الرئيسية التالية لقياس أهمية برنامج إعداد المعلم:

- طرق التدريس المستخدمة في البرنامج.
- أساليب التدريس المستخدمة في البرنامج.
- الوسائل التعليمية المستخدمة.
- طرق التدريس المستخدمة.
- درجة الاستفادة من الطرق.
- درجة ملائمة الطرق.

وحددت لجنة كاليفورنيا للاعتماد الأكاديمي للمعلمين مجموعة من المعايير التي تستخدم لضبط الجودة النوعية والفاعلية التنظيمية في كليات إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية ومنها (California Commission on Teacher Accreditation, 2001):

1- القيادة التربوية والإشراف (Educational Leadership) إن مؤسسة إعداد المعلمين بما فيها من الكادر التعليمي وعميد/ مدير الإدارة تصمم وتدعم برؤية مميزة لإعداد المعلمين المختصين.

2- الموارد (Resources) وتعتبر موارد المكتبة والموارد الإعلامية والتسهيلات الحاسوبية وأفراد الدعم بالإضافة لغيرهم من الأمور الضرورية.

3- الكادر التعليمي (Faculty) حيث يتم تعيين أشخاص مؤهلين لتدريس كافة المساقات والإشرافية على التجارب العملية في كل برنامج إعداد للاعتماد.

4- التقييم (Evaluation) تقوم المؤسسة بانتظام بإشراك مشاركي البرنامج والخريجين والممارسين المحليين في تقييم شامل لنوعية المساقات والخبرات الميدانية.

5- القبول (Admission) في كل برنامج إعداد للمختصين، يتم قبول المرشحين على أساس معايير قبول محددة بشكل جيد وإجراءات (بما فيها جميع متطلبات القبول التي يتبادلها المجلس) تستخدم معايير متعددة.

6- الإرشاد والمساندة (Advice and Assistance) يتم تعيين الأفراد المؤهلين لكادر المؤسسة ويكونون متوفرين لإرشاد المرشحين حول تطورهم الشخصي والأكاديمي والمهني.

7- تعاون المدرسة (School Collaboration) في كل برنامج إعداد للاعتماد، تتعاون المؤسسة مع موظفي المدرسة المحلية في العديد من القضايا.

8- مشرفو الميدان (District field Supervisors) يتم اختيار كل مشرف ميداني ذي خبرة واسعة وبعناية شديدة.

كما أن المجلس القومي للاعتماد المهني للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية (The National Council for the Accreditation of Teacher (NCATE) Education, 2004) المؤشرات التالية:

- مقدار التقدم العلمي والتكنولوجي الذي تسهم فيه الكلية.
- نوعية المخرجات (مستوى الخريجين وقدرتهم على المنافسة).
- مدى تحقق الأهداف.
- طرق انتقاء الطلاب.
- البرنامج التوجيهي للطلاب المعلمين.

- تخطيط وتقويم البرنامج.
- الخدمات الإدارية والفنية المقدمة للطلبة.
- نوعية البرامج وطرق التدريس.
- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وتناولت دراسة الشرقي (2004) التي استهدفت تقويم برنامج إعداد معلم العلوم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية خمسة محاور رئيسة لقياس فاعلية برامج مؤسسات إعداد المعلمين وهي:

- محور الإعداد العام.
- محور الإعداد التخصصي.
- محور الإعداد المهني.
- محور المقررات التربوية.
- محور التربية الميدانية.

في حين صنف الرويشد وزملاؤه (2002) محاور فاعلية برامج إعداد المعلمين في ثلاث كفايات هي: الكفايات المعرفية، الكفايات الأدائية، والكفايات الشخصية، بينما صنفت دراسة (المخلافي، 2005) محورين اثنين لقياس فاعلية برامج إعداد المعلمين وهما: المقررات الدراسية المعتمدة في برامج إعداد المعلمين، والاتجاهات التربوية الحديثة لإعداد المعلم.

أما الاتحاد الجنوبي للكليات والمدارس الأمريكية (Southern Association of Colleges and Schools, 2005) فقد حدد في عام (2005) مجموعة من المؤشرات التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند قياس فاعلية المنظمات التعليمية من أجل توكيد صحة منطوق النظرية الموقفية في التنظيم، التي تؤكد أن الفاعلية التنظيمية المثلى لا تتحقق إلا باستخدام نماذج

إدارية وتنظيمية تنسجم مع عوامل التغير البيئي والتكنولوجي، إضافة إلى تحديد مداخل الفاعلية التنظيمية الرئيسة لهذه المنظمات وطبيعة العلاقات بينهما وبين المؤثرات التنظيمية بما يلي:

- الخطط الأكاديمية للبرامج.
- ازدياد عدد الطلبة الملتحقين بالبرامج وارتفاع عدد الخريجين ضمن معيار الجودة.
- إتباع معايير التميز والجودة.
- الإدارة المشرفة على البرامج والتمويل.
- الاهتمام بشؤون الطلبة.
- الربط بين التخطيط والاستراتيجيات.
- طرق التقويم.

ثالثاً: تطور كليات إعداد المعلمين

أدى تزايد الاهتمام بالعملية التربوية مع ازدياد التقدم العلمي والتطور الفكري والحضاري الذي تشهده الساحة الدولية إلى الاهتمام بالمعلم كونه أهم عنصر في العملية التعليمية لدوره المهم في تحقيق أهداف التربية. فالمعلم هو أحد المصادر الأساسية للمعرفة، وهو القائد والموجه للعناصر الأخرى في العملية التعليمية (عبد الجواد، ومتولي، 1992).

وشغلت مسألة إعداد المعلمين بؤرة اهتمام التربويين والسياسيين والاقتصاديين، وأصبحت قضية إعداد المعلم قضية التربية نفسها، لأنها تحدد طبيعة ونوعية الأجيال القادمة، الذين يتوقف عليهم مستقبل الأمة. ولأن وظيفة المعلم ومسؤولياته تتغير بتغير الحياة المعاصرة ومتطلباتها، وتتطلب الآن ممارسة القيادة والبحث، وبناء الشخصية الإنسانية السوية، كما تتطلب قدرات ومهارات في الإرشاد والتوجيه والتدريس، وهذا يستدعي توجيه العناية إلى إعداده

وتأهيله لمهنة التدريس التي يصفها شاندلر وزملاؤه بأنها المهنة الأم (The Mother Profession) لأنها تسبق جميع المهن الأخرى كما أنها لازمة لها، ولأنها تمد المهن الأخرى بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً واجتماعياً وفنياً وأخلاقياً (Chandler et.al., 1971).

ازداد الاهتمام العالمي بكليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين ازدياداً ملحوظاً في العقود الأخيرة، فأدخلت عدة تجديدات في إدارتها وسياساتها وأهدافها ومحتويات مناهجها، وفي طرائقها وأساليبها، لتواكب التطورات التي تتطلبها الأدوار الجديدة لمعلمي المستقبل، انطلاقاً من أن المعلم يتأثر سلباً أو إيجاباً بالأجواء التي يتعلم في ظلها، ولأنه غالباً ما يتبع في تعليمه الأساليب والطرائق التي تعلم بواسطتها.

وتتطرق الباحثة في هذا البعد من الإطار النظري إلى ثلاثة عناصر هي: أدوار كليات المعلمين، وبرامج كليات المعلمين، والاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين.

أدوار كليات المعلمين

لم يعد دور كليات المعلمين يقتصر على إعداد المعلم لمراحل التعليم العام، وإنما تطور هذا الدور بتطور دور الجامعة في التدريب والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ومن ثم اتسعت أدوار كليات المعلمين لتشمل ما يلي:

1- تطوير مستوى التعليم العام

يعد هذا الدور من أهم الأدوار المناطة بكليات المعلمين وكليات التربية، بعد أن أصبحت التربية ملتصقة بمراحل التعليم. حيث إنّ كليات التربية والمعلمين تقوم بإجراء تجاربها ومراجعة أفكارها ونظرياتها وتطبيقها على أرض الواقع. والتطوير هنا شامل لكل ما يتعلق بالعملية التعليمية من حيث الأهداف والخطط والمناهج وإعداد القوى البشرية اللازمة للنهوض بالتعليم

العام من معلمين ومديرين ومرشدين نفسيين ومشرفين تربويين، بالإضافة إلى القيام بالأبحاث التربوية اللازمة لتطوير التعليم العام وحل ما يواجهه من مشاكل وعقبات، وهذا المبدأ (شمولية التطوير) يتطلب أن تكون كليات التربية، وإعداد المعلمين على اتصال تام بوزارات التربية والتعليم بحيث يتم التعاون بينها لتقديم الخدمات التربوية والمشاركة في الخطط والتنفيذ والمتابعة (إسماعيل والدمرداش، 1987).

2- تطوير مستوى التعليم العالي

لا يقل هذا الدور أهمية عن سابقة، فالتعليم العالي هو امتداد للتعليم العام لكن لكل منهما ما يميزه عن الآخر. وكليات إعداد المعلمين وكليات التربية كليات جامعية مناط بها دور هام في تطوير التعليم العالي، إذ كثيراً ما يطفو على السطح في الجامعة الكثير من المشكلات التربوية التي تتمثل في الهدر التربوي، وجمود المناهج والخطط الدراسية، مما يدعو إلى إنشاء مراكز للبحث داخل أروقة كليات التربية يشترك فيه مجموعة من الأساتذة لمعالجة مثل هذه المشكلات وغيرها مما يؤثر في إعداد المعلمين ومسيرة التعليم العالي. هذا بالإضافة إلى إعداد برامج التدريب لمختلف التخصصات وتطوير طرق التقويم وإجراء البحوث التربوية لمعالجة أي مشكلة تربوية تواجه مؤسسات التعليم العالي بشكل عام بحيث تسهم كليات إعداد المعلمين وكليات التربية في حل المشكلات التربوية (الزكري، 1998).

3- التدريب والتعليم في المشاريع والأبحاث الحديثة

يؤكد كل من تشيك وغويلك (Teczke & Gawlik, 2004)، في دراستهما حول مضامين البحوث الأكاديمية الإنتاجية لإدارة الجامعة، على أن تقدم كليات التربية بالجامعات وكليات إعداد المعلمين بوزارة التعليم العالي التدريب والتعليم في المشاريع والأبحاث الحديثة

(Entrepreneurship) للطلبة كافة وبشكل خاص لأولئك الراغبين بأن يكونوا باحثين ومبدعين (Entrepreneurs)، و إجراء التغيرات المؤسسية لصالح المشاريع والإبداع علــى المـستوى الوطني. ويتطلب ذلك تشجيع برامج (Entrepreneurship) الاستثمارات الأولية وهي علـــى شكل مشاريع جديدة يمكن تطبيقها على أرض الواقع، وإعادة تشكيل السياسات الرئيسة في أنظمة التعليم وتعزيز النشاط الفكري للطلبة عن طريق تزويدهم بالمعرفة النظرية، ودعــم إكــسابهم المهارات، والكفايات التدريسية اللازمة لتحسين أدائهم المهني.

برامج كليات المعلمين

على الرغم من أن محتوى برامج إعداد المعلمين قد يختلف من حيــث المظهــر مــن برنامج إلى آخر، إلا أن هناك عناصر أساسية تشترك فيها جميع برامج إعداد المعلمــين فــأي برنامج لتدريب المعلمين يتكون من عدد من المساقات الدراسية يقــدر بحــوالي (128) ســاعة معتمدة تقريباً، ويتم توزيع هذه المساقات على فصول وسنوات دراسية، ويمكن القول بشكل عام إن هذه المساقات الدراسية يتم تنظيمها وفق المحاور الرئيسة الثلاثة وهي (الخميــسي، 2002؛ الخطيب، 2003أ):

1- الثقافة العامة: (مقررات دراسية تستهدف تنمية الطالب المعلم، وتمكينه من التفاعــل مــع المجتمع)، وتتمثل الثقافة العامة في معرفة وإدراك وفهم جوانب علمية واجتماعية، ودينية، وتربوية، وصحية، واقتصادية، ومواقف، ومشكلات محلية وعالمية، حيث التعرض لهــذه الجوانب بصورة مستهدفة يعمل على ربط الكلية كمؤســسة تربويــة بــالمجتمع المحلــي والعالمي.

2- الثقافة التخصصية (مقررات دراسية يتوجب على الطالب المعلم أن يتعلمها في حقل محدد من حقول المعرفة الإنسانية من أجل أن يعمل بها بعد التخرج).

3- الثقافة المهنية: (مجموعة المقررات في مجال علم النفس والمناهج وطرق التدريس، والتربية إلى جانب التدريس العملي على التدريس في إحدى المدارس، وهذا يتيح للطالب المعلم الممارسة الفعلية لما تعلمه في الجامعة وتطبيقه على أرض الواقع.

وتفيد البيانات المتوفرة عن نسبة الوقت المخصص لكل مكون من المكونات الرئيسة لبرنامج إعداد المعلمين يتفاوت من مؤسسة لأخرى من مؤسسات إعداد المعلم، باختلاف المستوى التعليمي أو المرحلة التعليمية التي يتم إعداد المعلم للعمل فيها. فنجد اختلافاً واضحاً بين كليات التربية وكليات المعلمين، والجدول (1) يوضح النسب المئوية للوقت المخصص للإعداد الثقافي والإعداد التخصصي والإعداد المهني في برنامج إعداد المعلمين في الكليات المتوسطة، ومراكز التأهيل التربوي، وكليات التربية.

جدول (1)

النسب المئوية المخصصة لمكونات برنامج إعداد المعلمين

مؤسسات الإعداد	مستوى النسب المئوية للوقت المخصص لجوانب البرنامج		
	الجانب الثقافي العام	الجانب التخصصي العام	جانب الإعداد المهني
كلية التربية	%28	%57	%15
الكليات المتوسطة	%40	%20	%40
مراكز التأهيل التربوي	%35	%45	%20

المصدر: مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1984)

ويتضح من الجدول (1) تركيز كليات التربية وكليات المعلمين على الجانب التخصصي بنسبة (57%)، ويليه الجانب الثقافي بنسبة (28%)، ثم الإعداد المهني بنسبة (15%)، في حين

يتم تركيز الكليات المتوسطة والتي تعد المعلمين في مدى سنتين دراسيتين على الجانب الثقافي بنسبة (40%)، والجانب المهني بنسبة (40%) ثم يأتي الجانب التخصصي بنسبة (20%) في حين تركز مراكز التأهيل المهني والتي تعد المعلمين الحرفيين على الجانب التخصصي بنسبة (45%) ثم الجانب الثقافي بنسبة (35%)، والمهني بنسبة (20%)، وإن كانت نسب الجانبين الثقافي والمهني في برنامج مراكز التأهيل أعلى من نظيرتها في برنامج كليات التربية والمعلمين.

ويرى بعض الباحثين أن تخطيط برنامج إعداد المعلمين له تأثير واضح في تحديد مدى فاعلية إعداد المعلمين، وبخاصة مدى الارتباط بين البرامج وبين فلسفة وأهداف إعداد المعلمين، ويبن مدة الدراسة خلال العام الدراسي ومدى تمهين التعليم والاهتمام بالتربية العملية واختيار المشرفين عليها (الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، 2001).

ويرى كل من كامل وحمدان (2001) أنه في بناء برامج إعداد المعلمين توجد ثلاثة اتجاهات:

- الاتجاه الأول: يركز على المعرفة المتصلة بالتخصص الأكاديمي الذي سوف ينقله الطالب المعلم إلى المتعلمين.
- الاتجاه الثاني: يركز على أن جوهر برامج إعداد المعلمين هو تنمية شخصيات الطلاب المعلمين عن طريق تزويدهم بالثقافة العامة وتعميق مجال التخصص الأكاديمي.
- الاتجاه الثالث: ويهتم هذا الاتجاه بالجانب المهني أو التربوي المتصل بعمليتي التعليم والتعلم.

ويتم تنفيذ برامج الإعداد الثقافي والأكاديمي والمهني للمعلمين من خلال نظامين:

أولهما: النظام التكاملي، وتتلائم فيه جوانب الإعداد الثلاثة (الثقافي والتربوي والتخصصي) في فترة زمنية واحدة متكاملة يحصل الطالب بعد اجتيازها على درجة جامعية أولى

(بكالوريوس) في العلوم والتربية أو في الآداب والتربية تؤهله للقيام بالتدريس في إحدى مراحل التعليم.

وثانيهما: النظام التتابعي، وفيه يلتحق الطالب بكليات التربية بعد حصوله على درجة جامعية (بكالوريوس) في العلوم أو في الآداب لمدة عام أو عامين دراسيين يحصل بعدها على درجة تربوية دبلوم أو (ماجستير) تؤهله لممارسة مهنة التدريس (كنش، 2002).

ولضمان إعداد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية بشكل جيد يقترح جونز (Jones, 1998) ثمان نقاط يمكن لإدارة مؤسسات إعداد المعلمين الاهتداء بها عند التفكير في تخطيط برامج إعداد المعلمين وهي:

1- التفكير في برامج الإعداد النوعية بإتباع معايير جودة عالية في إعداد المعلمين الجدد، دون الاهتمام بالكم.

2- أن تعمل برامج إعداد المعلمين على اجتذاب المزيد من الطلبة المعلمين الذين يمثلون الأقليات العرقية والإثنية واللغوية وذلك للتمكن من التعامل مع مجتمع الفئات والاحتياجات التعليمية للطلاب اللذين ينتمون لأقليات عرقية، أو اثنية، أو لغوية.

3- إقامة برامج تدريبية مبتكرة لجسر الفجوة بين التخرج والسنوات التي تعقبه، وأن تكون عملية إعداد المعلم عملية مستمرة تمتد طوال خدمة المعلمين وتشتمل على مزيج متواصل من الأعداد المتقدم والتطبيق خلال الخدمة.

4- التوفيق بين ما يتلقاه الطلبة المعلمين في الجامعة مع ما هو موجود في المدرسة وتقوية أواصر التعاون بين الجامعة التي تقوم بإعداد المعلم والمدرسة التي ستستقبله.

5- إعداد برامج موجزة (لا تأخذ وقتاً طويلاً) عالية الجودة للمعلمين، مع رصد ميزانيات كافية لدعم البرامج ورفع رواتب المعلمين.

6- أن يصبح المعلمون مختصين في مواضيع معينة، وأن يحملوا إعداداً عاماً في مجال التربية.

7- إيجاد التوازن المناسب بين القاعدة النظرية التأسيسية الجامعيـة والتطبيـق فـي المواقـع المدرسية.

8- أن تتولى المؤسسات التعليمية وبالتعاون مع المدارس والجمعيات المهنية والجمهور العـام مسؤولية إخضاع المعلم لمعايير الإجازة المهنية على المستوى المحلي والوطني.

وفي محاولة منها لتطوير المعلمين بدأت الولايات المتحدة الأمريكية في منح تـراخيص مرفقة للراغبين في ممارسة مهنة التعليم، وهذه التراخيص تصلح لمدة تتراوح بين ثلاث وسـت سنوات وفق الولاية، وعلى المعلم أن يتابع أثناءها تطوير نفسه مهنياً. وتتطلب معظم الولايـات أن يكون المعلم قد درس أثناء هذه الفترة بين (30 و 36) ساعة معتمدة أو أن يكون قد حـصل على درجة الماجستير، وأن يبرهن على أنه معلم ناجح حتى يحصل على ترخيص دائم للعمـل في المهنة، ولكن بما أن الكثير من المعلمين لا يتابعون تحسين ممارستهم، لذا ألغى عدد كبير من الولايات نظام منح تراخيص دائمة مدى الحياة، وبدأ يطلب من المعلمين تجديد تراخيصهم كـل خمس أو ست سنوات، عليهم أن يحتفظوا أثناءها بمستوى مهني عال، وأن يشاركوا في بـرامج تدريبية (Berger, 1996).

وقد أسفرت الجهود الكبيرة التي بذلت في دول الخليج العربي للارتقاء بإعداد المعلمـين عن عدة تطورات اتخذت لها مسارات معينة، قد تختلف من دولة خليجية لأخرى، لكنها تتفق في خطوطها العامة حيث:

1- تطور نظام إعداد المعلمين فيما يتصل بفترة الإعداد.

2- تطور المصدر الذي يرفد مؤسسات الإعداد بالقوى البشرية من خريجي المرحلة الابتدائيـة إلى خريجي المرحلة المتوسطة (الإعدادية) إلى خريجي المرحلة الثانوية.

3- تطورت مناهج الإعداد ووسائله بشكل عام وبصورة تدريجية.

4- تطورت مؤسسات إعداد المعلمين من معاهد وكليات في إدارتها ومرافقها.

5- تطورت مستويات معلمي المرحلة الابتدائية ليكونوا من الحاصلين على الدرجة الجامعية.

6- ظهرت محاولات تطويرية في بنية نظام الإعداد في بعض الدول منها على سبيل المثال لا الحصر إعداد معلم الفصل في البحرين، وفي كلية التربية الأساسية بالكويت. وتحويل الكليات المتوسطة إلى كليات لإعداد المعلمين وكليات لإعداد المعلمات في المملكة العربية السعودية.

الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين

على الرغم من التقدم الكبير الذي حققته النظم التعليمية بالدول المتقدمة بصفة عامة، وفي الولايات المتحدة الأمريكية بصفة خاصة، في مجال إعداد المعلمين، إلا أن الانتقادات التي وجهت إلى تربية المعلمين وتدريبهم دفعت الباحثين إلى العمل الجاد على إدخال المزيد من الإصلاحات على برامج إعداد المعلمين في محاولة لتحسينها ومواكبتها التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والعلمية والتقنية التي يشهدها العصر من أجل أن تكون برامج إعداد المعلمين دينامية ومتفاعلة مع ما هو جديد من تقنيات التعليم وأساليبه. لذا ظهرت مجموعة من الاتجاهات الحديثة في أساليب تطوير المعلم ورفع كفايته العلمية والمهنية.

وجسدت أدبيات التربية بصفة عامة وأدبيات اليونسكو بصفة خاصة كثيراً من الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين. ففي مجال فلسفة إعداد المعلمين دعا تقرير (فور) إلى أنه يجب إعداد المعلمين ليكونوا مربين لا أخصائيين، ودعا أيضاً إلى إلغاء بعض الفروق بين المعلمين مثل الرواتب، والترقية، والإجازات في المدارس الابتدائية، والمدارس الثانوية، والجامعات، والكليات الفنية. (فور وآخرون، 1971).

ويشير الغامدي (1982) إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية في محاولة منها للتغلب على المشكلات المادية في إعداد المعلم، وتوحيد الاتجاه الفكري والثقافي للمعلمين وضعت (80) نموذجاً لإعداد المعلمين وجربت منها بنجاح أربعة نماذج قابلة للتعميم هي نموذج الأداء والتمكن من الأداء، النموذج القائم على منهج النظم وتحليلها، النموذج القائم على التحكم بالنشاط العقلي. وفيما يلي نبذة مختصرة عن كل نموذج منها:

نموذج البنية التدريبية الهرمية

يستند هذا النموذج في تخطيط برامج إعداد المعلمين إلى نظرية العلاقة السببية (Theory of Causal Relations) للأبعاد المرتبطة بالتدريس وتعليم التلاميذ. ويرى ماكدونالد أن "ثمة عوامل مهمة تلعب دوراً ملموساً في أداء المعلم يبرز من بينها معرفته بالمادة الدراسية التي يعلمها للطلاب، وكذلك معرفته بطرق وأساليب التدريس، وخصائص البيئة التعليمية، والمناخ التنظيمي للمدرسة (الجبر، 1992). ويحدد (بورتيش Borich) المشار إليه في (صيداوي وفخرو، 1988) ثلاثة أنماط من كفايات المعلم التي ينبغي أن يعتني بها برنامج إعداد المعلم وهي:

1- كفايات المعرفة، وتعني جوانب عقلية يتوقع من المعلم أن يكشف مظاهرها، وتضم نمطين من الكفايات هما: كفايات عملية التدريس (Teaching Process) (ومنها قدرة المعلم على إدارة الصف بكفاية، وتحديد إجراءات تدريسية معينة مشوقة للطلاب)، وكفايات المحتوى وتتضمن معرفة المعلم بالمعلومات التي يتضمنها المحتوى ويمكن قياسها مباشرة بالاختبارات أو بطريقة غير مباشرة ملاحظة أداء المعلم وسلوكياته.

2- كفايات الأداء وتعني سلوك التدريس وعملياته التي تؤدي داخل الفصل، وتنبثق ضرورتها من أن تقويم الجانب المعرفي وحده لا يعد دليلاً على كفاءة المعلم في ممارسة هذه الأنماط السلوكية، لذا تستخدم الملاحظة المنتظمة لسلوك المعلم في قياس كفايات الأداء.

3- كفايات النتائج وتشير إلى نتائج الطلاب التي يقررها استخدام المعلم الدقيق للكفايات المعرفية والكفايات الأدائية.

والاهتمام بنموذج البنية التدريبية الهرمية جعل المربين ينادون بزيادة فترة الإعداد لتكون خمس أو ست سنوات حتى يتمكن المعلم من تنمية كفايات المعرفة والأداء والناتج وزيادة فترة الإعداد تعني زيادة المقررات التي يدرسها الطالب لتحقيق المزيد من المعرفة والتعمق في التخصص الأكاديمي والتكامل مع المهارات والمعرفة المهنية في علوم التربية (صيداوي وفخرو، 1988). ويلقى هذا النموذج تأييدا كبيراً في الأوساط التربوية بالمجتمع الأمريكي، ولكن بعض الباحثين يرون أن تطبيقه قد لا يحقق هدف الارتقاء بمستوى المعلم لأن المقررات الإضافية قد لا تسهم في أية تحسينات في الجوانب المهارية والوجدانية (للطالب/المعلم) (Jacobson, 1986).

نموذج الأداء والتمكن من الأداء

يستند تخطيط برنامج إعداد المعلمين في إطار هذا النموذج إلى تحديد مفهومي التمكن والأداء. والتمكن في التعليم يعني قدرة المعلم على أداء فعل ما بدرجة من المهارة والجودة، أما مفهوم الأداء فيعني الفعل الإيجابي النشط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة والتمكن الجيد من أدائها.

وبرنامج إعداد المعلمين القائم على مفهوم الأداء والتمكن من الأداء يحتوي على المعارف والمهارات والمهام المطلوب أداؤها من الطالب المعلم كما يحتوي أيضاً على معايير الأداء الدالة على درجة التمكن منها، ويطلع (الطالب/ المعلم) عليها ويعد مسؤولاً مسؤولية مباشرة، أمام البرنامج وأعضاء هيئة التدريس عن تحقيقها. ويعد قيام (الطالب/ المعلم) بأداء مهارة ما والتمكن من أدائها دليلاً كافياً على أنه أصبح قادراً على أداء المهارة نفسها أو غيرها من المهارات التي يتضمنها البرنامج داخل الصف أو خارجه قبل التخرج وبعده. وبهذا يصبح (الطالب/المعلم) قادراً على آراء ما تتطلب مهنته بدرجة عالية من الجودة والكفاية (الجبر، 1992).

وتتطلب عملية بناء البرنامج القائم على مفهومي الأداء والتمكن تحليلاً للأدوار التي يقوم بها المعلم، وذلك بتحديد المهارات والقدرات والمعارف والمعلومات التي يحتاجها المعلم ليقوم بأداء تلك الأدوار على أكمل وجه، كما يتطلب الأمر وضع معايير لقياس مدى التمكن من الأداء، بحيث يستطيع (الطالب/المعلم) تقويم عمله على أساسها والانتقال إلى دراسة مهارة أو معلومة تالية بعد تمكن من المهارة أو المعلومة الأولى. ويحقق نموذج الأداء والتمكن من الأداء مراعاة الفروق الفردية بالدراسة وفق قدرة (الطالب/المعلم) وسرعته الذاتية. ويؤخذ على هذا النموذج صعوبة تطبيقه إلا بعد أن يرتبط الأداء بمفهوم الهدف السلوكي.

النموذج القائم على تحليل النظم

يتعامل هذا النموذج مع أي ظاهرة أو نشاط تعليمي على أنه يشكل نظاماً متكاملاً له مكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة داخل هذا النظام. ويتألف النظام المتكامل في تطور أسلوب تحليل النظم من أربعة أجزاء مهمة هي:

- المدخلات (Input) وتشمل جميع العناصر التي تدخل النظام من أجل تحقيق هدف أو عدة أهداف محددة مثل المدخلات البشرية والمادية والمالية والمدخلات المعنوية كالمنظومة القيمية للأفراد، كما وتعد الأهداف والمواصفات المراد تحقيقها من المدخلات، ومنها نظام إعداد المعلم، وبرنامج الإعداد، والأهداف، والمحتوى، وأساليب التدريس، والبيئة التعليمية والتي تعتبر جميعها من مدخلات هذا النظام.
- العمليات (Processes) وهي مجموعة الأفعال والتفاعلات والعلاقات التي تحدث وتتفاعل بين مدخلات النظام والتي تحول مدخلات النظام من حالتها إلى شكل آخر يتناسب مع أهداف ورغبات النظام.
- المخرجات (Out puts) وهي النتائج النهائية التي يحققها النظام عبر عمليات مختلفة ضمن التصور، والأهداف، والمرامي التي خطط لها النظام من أجل تحقيقها، ومخرجات نظام تكوين المعلم هي: المعلم أو المواصفات المرغوبة في ضوء أهداف البرنامج.
- التغذية الراجعة (Feed back) وتمثل المعلومات التي تأتي نتيجة تصنيف المخرجات وتحليلها في ضوء الأهداف الخاصة الموضوعة للنظام، وتقدم التغذية الراجعة المؤشرات عن مدى تحقيق الأهداف وإنجازها، وتبين مراكز القوة والضعف في أي جزء من الأجزاء الأخرى، ومن خلال ذلك يمكن إجراء التغيير والتطور وبالإضافة إلى ذلك فإن التغذية الراجعة تمكن من القيام بمراقبة سير كل عملية والتأكد من أن المتعلم ينفذ تلك الأفعال المكلف بأدائها.

وبناء برنامج تكوين المعلم وفق هذا النموذج يعتبر أن برنامج إعداد المعلم نظام فرعي (Sub- system) من نظام أكبر هو نظام تربية المعلمين (Teacher Education) ويحتوي هذا النظام الفرعي على المكونات (Components) (مجموعة المقررات الدراسية بما تحتويه

من معارف ومعلومات وقدرات ومهارات وخبرات، يتطلبها إعداد المعلم القائم على التحليل التفصيلي لأدوار المعلم) ثم وحدات أصغر هي العناصر (Elements)، ومنظومة أصغر (Module) وعملية بناء برنامج إعداد المعلم وفقاً لهذا النموذج يمر بالخطوات التالية (الجبر، 1992):

- تحديد الأهداف التعليمية اعتماداً على الأدوار المرغوبة التي سيقوم المعلم بأدائها.
- صياغة هذه الأهداف صياغة سلوكية قابلة للتنفيذ والقياس والتقويم توطئة لبناء البرنامج.
- تجميع الأهداف السلوكية الخاصة بكل مادة دراسية وعزلها توطئة لبناء المواد الدراسية التي يتألف منها البرنامج.
- بناء المنظومات التي تؤلف البرنامج (معلومات- مهارات - قدرات).
- وضع البرنامج في مرحلة التجريب الأولى.
- الاستخدام الميداني للبرنامج في المعاهد.

النموذج القائم على أساس الكفايات

وهو برنامج يحدد الكفايات المتوقع أن يظهرها الطالب المعلم والذي يوضح المعايير التي تستخدم في تقويم الكفايات وتصف الكفايات هنا إلى:

- كفايات معرفية، ومنها الكفايات الأكاديمية، والمهنية، والثقافية.
- الكفايات الأدائية، ومنها الكفايات المهارية.
- كفايات وجدانية، وتتعلق بسلوكيات ومعتقدات المعلم. (حجي، 2003)

نموذج التحكم في النشاط العقلي

تتلخص الأفكار النظرية التي يستند إليها هذا النموذج في أن معرفة نشاط المتعلم هي الطريقة الوحيدة التي تمكننا من توجيه عملية التعلم والتحكم بها، وأن الأفعال العقلية التي يتألف منها النشاط العقلي ضرورية لاستيعاب المعارف والقدرات والمهارات. ويرى جالبرن أن تنفيذ أي نشاط عقلي يتطلب وجود هدف محدد ويرتبط أيضاً بدافع لدى المتعلم، وأن أي نشاط تعليمي ينبغي أن يتم بنظام محدد من خلال تنفيذ الأفعال المكونه له، بحيث يؤلف تنفيذ تلك الأفعال علمية تنفيذ النشاط بأكمله.

وبناء برنامج إعداد المعلمين ومن هذا النموذج يتطلب ما يلي (ابراهيم، 1990):

1- تحديد الأهداف التعليمية لبرنامج إعداد المعلم اعتماداً على تحليل الأدوار التي ترغب أن يقوم بها المعلم.

2- تحديد المعارف والقدرات والمهارات الأساسية التي تشكل في مجموعها هيكل المادة الدراسية التي تعد أحد المدخلات الرئيسة للبرنامج.

3- اختيار نظام فعّال لأساليب النشاط العقلي مثل أفعال التعرف والتذكر، وإدراك العلاقات، والتفكير الناقد، والتفكير الإبداعي، مساو للمعارف والقدرات والمهارات المحددة بحيث تشكل هذه الأفعال موضوعات للاستيعاب، كما أنها في الوقت ذاته تعد وسائل ضرورية لتشكيل نظام المعارف المختار.

4- ضبط وتوجيه سير تشكيل أساليب النشاط العقلي بوضع معايير تحدد النوعية التي نرغب في الحصول عليها.

تلك بعض النماذج التي تمثل اتجاهات حديثة في مجال إعداد المعلمين، ونظراً لانتشارها المحدود ولكنها لم تجد مساحة واسعة أمامها للتطبيق وبخاصة في الدول النامية ومنها دولة

الكويت، فيمكن اعتبارها من الاتجاهات الحديثة التي يمكن الاستفادة منها في تطوير برنامج إعداد المعلمين.

ولعل الاتجاهات التي يمكن تطبيقها في تطوير برامج إعداد المعلمين هو رسم سياسة إعداد المعلمين في ضوء التوصيات والتحليلات والتقارير التي تصدرها مراكز البحوث، والتي تكشف عنها بحوث ودراسات كبار العلماء والخبراء في التربية باعتبارها ركيزة رئيسة لإصلاح مؤسسات إعداد المعلمين وزيادة الفاعلية التنظيمية لإدارة برامج إعداد المعلمين.

ومن الاتجاهات الحديثة في برامج إعداد المعلمين النظر إلى مهنة التعلم على أنها نشاط مهاري مهني يعتمد على تكرار المران وكثرة الممارسة مثل: الطيران، والطب. وهذا يتطلب وجود فئة من المدربين المهرة ذوي القدرات العالية على التعليم، وليس فقط وجود فئة من جهة درجة دكتوراه الفلسفة في التربية. وفي هذا المجال تأتي اقتراحات سميث وزملاؤه التي ترى ضرورة التوسع في إنشاء واستخدام نظائر للمستشفيات التعليمية في المدارس العامة في البيئة المحلية لتكون مختبرات للتدريس واختيار أفضل المعلمين لهذه المدارس وتدريبهم على النظام المدرب الموجه للطلاب المعلمين (Smith, et.al., 1994: 134). ويرى جربن (Grippin, 1996) أن قيام المعلمين ذوي المهارات العالية بدور المعلم المتعاون مع كليات التربية في التدريب الميداني للطلاب يوفر لهم فرصاً واسعة من نماذج التدريس الجيد، ويتيح لهم فرصاً من أنماط التعزيز التي لا يمكن توافرها عندما يشرف عليهم أساتذة من كليات التربية ومع التقدم التقني ونظم المعلومات طورت الهيئة العالمية للتكنولوجيا في التعليم (International Society for Technology In Education) (ISTE) بالولايات المتحدة الأمريكية مجموعة من المعايير لإرشاد وتوجيه برامج إعداد المعلمين، ويتم استخدام هذه المعايير بشكل واسع في العديد من الدول ومن أهم هذه المعايير:

1- معـــايير التكنولوجيـــا التربويـــة الوطنيـــة (National Educational Technology Standards Project (NETS) للولايات المتحدة الأمريكية. وتـصف (ISTE NETS) للطلبة الذي ينبغي عليهم معرفته من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى الصف الثاني عشر وما عليهم التعامل معه وتطبيقه بالتكنولوجيا.

2- تقدم معايير الطلبة أساساً لتطوير معايير التكنولوجيـا للمعلمـين (NETS*T) ومعـايير التكنولوجيا للمدراء التربويين (NETS*A). وهذه المجموعات من المعايير تقدم للمدارس والمقاطعات والولايات ومؤسسات إعداد المعلم الأسس التي ينبغي فيها تطبيق التكنولوجيـا في برامجهم. ولقد طورت دول ومناطق أخرى وتبنت معايير محليـة أو إقليميـة مثـل: استراليا والصين وأيرلندا وأمريكا اللاتينية والمملكة المتحدة. وسواء كانت الجامعة تؤسس برنامج إعداد للمعلمين جديد مختص في قيادة (ICT) أو إعادة تـصميم برنـامج إعـداد مدرسين موجود أصلاً ليتم إدخال التكنولوجيا فيه، فإنه يمكن لمعايير (Information and Communication Technology) (ICT) أن تقدم أساساً مميزاً لعملية التخطيط. فعلـى سبيل المثال، يمكن أن يقدم (ISTE NETS) للمعلمين الإرشاد في عملية التخطيط للتعامل مع المكونات الرئيسة الأربعة في إطار العمل لتكنولوجيات الاتصال والمعلومات (ICTS) في إعداد المعلم.

3- وتصف المعايير/ المعايير المرتكزة على الأداء ما الذي ينبغي على المرشحين من المعلمين القيام به ليبدوا كمستخدمين قـادرين علـى الاسـتخدام الأمثـل لتكنولوجيـات الاتـصال والتكنولوجيا (ICTS) وإنهم يستطيعون تسهيل الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا عـن طريـق طلبتهم. إن العناصر الرئيسية الأربعة التي تقدم إطار عمل للمقدرة التكنولوجيا يمكن دعمها عن طريق تطبيق معايير (ISTE) التالية (UNISCO, 2004):

1- معيار الكفاءة التقنية.

2- معيار التعامل مع إعداد وتطبيق ودعم محتوى التعلم.

3- معيار استراتيجيات أساليب الإعداد الفاعلة.

4- معيار ممارسات تقييم الأداء الفاعلة.

5- معيار استخدام تقنية الاتصال والمعلومات في مجموعة من النشاطات المتخصصة والتعاونية للمعلمين.

6- معيار القضايا الإنسانية والقانونية والأخلاقية والاجتماعية المصاحبة لتوسع استخدام تقنية الاتصالات في التعليم.

ومن أجل تشجيع المعلمين على التحضر لمناصب القيادة في تكنولوجيات الاتصال والمعلومات، فلقد طورت لجنة المعايير المتخصصة والاعتماد (ISTE) معايير اعتماد لبرامج إعداد المعلم للتخصص في تكنولوجيات الاتصال والمعلومات. ولقد تبنى المجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلم (NCATE) إرشادات التخصص التكنولوجي، وهي مستخدمة حالياً في تقييم برامج إعداد المعلم للاعتماد.

إن معايير اعتماد (ISTE/ NCATE) للبرامج في تكنولوجيا التعلم وحوسبة التعلم تشتمل على: (Vlasceanu, L., et., Al, 2004)

أ- معايير (ISTE/NCATE) لبرنامج التكنولوجيا وحوسبة التعلم من أجل إعداد مدرسين ذوي كفاءة تكنولوجية أو قادة حرم جامعي والذين يدعمون تطبيق المعلمين للتكنولوجيا في الصفوف الدراسية.

ب-معايير (ISTE/ NCATE) لتكنولوجيا وحوسبة الإعداد لبرنامج تعزيز القيادة من أجل إعداد مشرفين لتكنولوجيا التعلم في المقاطعة أو الإقليم.

إن الأهمية المسجلة للرؤية المشتركة في المستويات المتعددة للمؤسسة تشير إلى الحاجة لمعايير التكنولوجيا لمدراء الإعداد، ولقد تمكنت (ISTE) من إدارة تطوير معايير التكنولوجيا لمديري المدارس (TSSA) والتي تحدد معايير الأداء لمهاراته التكنولوجيا والمعرفة ولقد طور معايير لمديري المدارس والتي اشتملت على مؤشرات محددة للمدير والمشرف والإداري العام على مستوى المقاطعة. ويجب أن يفهم مديرو المدارس ويدعموا استخدام التكنولوجيا في كافة المستويات حتى يستطيعوا العمل مع الجامعات ومساعدة المعلمين الجدد على استخدام التكنولوجيا في التعليم بالصف (UNISCO,2004).

إن العديد من الدول في أوروبا لديها توصيات رسمية للمهارات المرتبطة بتكنولوجيا الاتصال والمعلومات (ICT) للمعلمين المستقبليين والحاليين، وتقوم (Eurydice)، شبكة المعلومات حول الإعداد في أوروبا، بإصدار مؤشرات رئيسية على استخدام (ICT) في أنظمة الإعداد الأوروبية. وحسب ما يذكر هذا التقرير، تشير بعض الدول إلى أن الإعداد حول (ICTs) إجباري، من تحديد المهارات التي ينبغي تطويرها والمحتوى الذي ينبغي استخدامه.

وفي معظم الدول الأوروبية، فإن هناك أهمية مرتبطة بالإدارة الشخصية لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات عند المعلمين وإدارتها لأغراض تعليمية، ومن التوصيات المتكررة في التعليم الثانوي الأدنى هو استخدام معالج النصوص وبرمجيات معالجة المعلومات. وفي فرنسا وإيرلندا والمملكة المتحدة، يتم تحديد محتوى التدريب لمدى معين بواسطة المعايير الإجبارية، وفي المملكة المتحدة، هناك أيضاً منهاج مفصل لاستخدام (ICTs) في مواضيع تدريس محددة.

وقد ترغب دول في تبني معايير للمرة الأولى ولكن بخطوات متتابعة وتدريجيه. وكانت هذه الإستراتيجية متبعة في المملكة المتحدة، وفي أرجاء أوروبا والتي فرضت على المعلمين استخدام مجموعة من المصادر والأدوات لتعزيز عناصر محددة وإجبارية تساعد الطلبة على

الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات في الصف وتقديم أساس جيد لتطورهم المتتابع في المجال كما فرضت عليهم التدريب على:

1- الاستخدام الشخصي الواثق لمجموعة من البرمجيات وأدوات تكنولوجيا المعلومات الملائمة لتخصص موضوعهم وعمرهم.

2- المراجعة الناقدة لعلاقة أدوات (IT) والبرمجيات الحاسوبية بالمواضيع التي يدرسونها وأعمار الطلبة، والحكم على القيمة المحتملة لها في استخدام الصف.

3- تقييم الطرق التي يتم فيها (IT) بتغيير طبيعة التعلم والتعليم.

وفي السنوات الأخيرة طورت بريطانيا معايير مفصلة بشكل جيد لإعداد المعلم قبل الخدمة، كما طورت إستراتيجية على مستوى البلاد لتدريب كافة المعلمين على استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصال في التدريس. وللمنهاج المفصل النواتج المتوقعة التالية للمعلمين: ينبغي أن يعرف المعلمون:

أ- كيفية استخدام تكنولوجيات الاتصال والمعلومات (ICTs) في التدريس.

ب- كيفية استخدام (ICTs) لتدريس الصف بأكمله.

ج- كيفية استخدام (ICTs) عند التخطيط، بما في ذلك استخدام تكنولوجيات الاتصال والمعلومات لإعداد الحصص واختيار وتنظيم مصادر (ICTs) .

د- كيفية تقييم الطلبة وعملهم عند استخدام (ICTs) .

ه- كيفية استخدام (ICTs) لتتبع كل ما هو جديد لتقليص البيروقراطية ومشاركة أفضل الممارسات المتوفرة.

وتم توفير هذا المنهج المفصل للمعلمين على الإنترنت وعلى قرص مدمج (CD) لمساعدة المعلمين على تحليل حاجاتهم التدريبية الخاصة، كما تم تطوير منهاج مرتكز على

النواتج المكملة للمكتبين في المدارس. ولقد نتج عن بادرة تدريب (ICT) إعداد مجموعة من مؤسسات التدريب، معظمها ذات شركة بين القطاعين العام والخاص. وأكبر هذه الشركات كانت بين كلية الجامعة المفتوحة للإعداد وشركة آليات البحث.

أما في اسكندنافيا (السويد والنرويج) فقد تم تطوير اختبار قياسي يركز على مهمات تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ويعرف باسم (ECDL) أي رخصة قيادة الحاسوب الأوروبية، ومستخدمة في العديد من المهن ومع الطلبة في المدارس. وحديثاً تم رخصة قيادة لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات لأساليب الإعداد لمدرسي المرحلة الأساسية والثانوية في الدنمارك لاستخدام تكنولوجيات الاتصال والمعلومات. وهي منظمة في فروع يدرسها المعلمون في مجموعات صغيرة، وفق خطة متسقة تحت إشراف مدرس عن بعد.

وتمتلك العديد من الدول في أمريكا الجنوبية مشاريع متشعبة لتطوير واستخدام تكنولوجيات الاتصال والمعلومات في الإعداد، ولكن نقص السياسات المحلية لاستخدام (ICTs) أمر ملاحظ. وتشير رابطة الجنوب بالكليات والمدارس (SACS) إلى أن مشروع (Enlaces) في تشيلي، يمثل منهج وطني ممثل. وتقدم (SRI) مراجعة مستقلة عالية من أجل التطوير، وقد حققت مشروع البرازيل ما يلي:

أ- نشر وإعداد تصور لكيفية تطابق تكنولوجيا الاتصال والمعلومات مع المجتمع والتعليم، ويستطيع صناع السياسات والمعلمين بناء سياسة وطنية قوية تحدد كيفية تعزيز الأهداف الوطنية وتطوير استخدام إبداع (ICTs) لتطوير عملية التعلم والتعليم.

ب-تأكيد استخدام التكنولوجيا ومشاريع التعاون بين المناهج كمواضيع أساسية في تدريب المعلم وربط استخدام (ICTs) بتطوير المهارات الأساسية لدى الطلبة.

أما مشروع التطبيق العالمي للحاسوب في إعداد المعلم فإنه يدرب معلمي الصف على استخدام الحاسوب في تدريس المنهج لزيادة استيعاب الطالب وتحصيله، ويطبق هذا المشروع في العديد من الدول بعد انطلاقه من الولايات المتحدة الأمريكية ويتلخص فيما يلي: (Southern Association of Colleges and Schools, 2005):

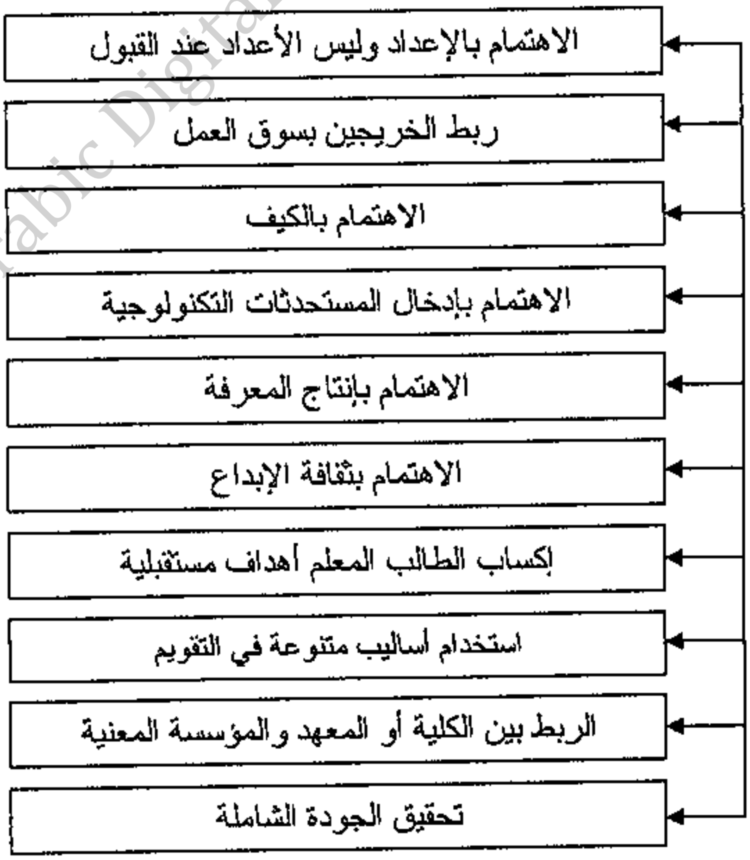
1- استخدام الحواسيب وأدوات الإنتاجية والتعلم في المدارس.

2- استخدام أنماط الحواسيب والبرمجيات والمتوفرة بشكل واسع في المدارس والصناعة.

3- التركيز على التعلم المباشر وخلق حصص يستطيع المعلمون استخدامها بشكل فاعل في صفوفهم.

4- مساعدة المعلمين على العمل في فرق وحل المشاكل والمشاركة في مراجعات صفوفهم.

ويشير (نصر، 2004) إلى بعض الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال إعداد المعلم يوضحها الشكل رقم (1).



شكل (1): الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم

المصدر (نصر، 2004)

ولا يزال هناك جدل دائر حول العناصر الرئيسية التي يتضمنها البرنامج الفاعل لإعداد المعلمين، وتيار هذا الجدل حول التساؤلات التالية:

1- ما مدى شمولية التعليم الفاعل لمعرفة حول الموضوع؟

2- لأي مدى تشتمل على المهارة والمعرفة المرتبطة بالتعليم؟

3- ما هي أكثر الطرق فعالية في إعداد المدرسين الجدد؟

4- ما هي أنواع آليات المحفزات الفاعلة في ضمان نوعية برامج إعداد المعلم؟

5- ما هي سمات برامج التعليم الفاعل؟

وعلى الرغم من اختلاف نتائج البحوث والدراسات حول العناصر الفاعلة في برامج إعداد المعلمين إلا أن هناك بعض النقاط التي توصلت إليها الدراسات وتعتقد بأهمية توفرها في كل برنامج لإعداد المعلمين وهي (Education Commission of the states, 2000):

1- محفزات البرنامج وآليات المساءلة (Program Incentives and Accountability Mechanisms)

إن الاستراتيجيات التقليدية المحددة نوعياً والموجهة نحو برامج إعداد المعلم قد شملت الاعتماد الخارجي بالارتكاز على معايير البرنامج أو مقاييس. ومثل هذا المنهج المعتمد على المدخلات لا يضمن إعداد معلمين متفوقين وكذلك لا يوجد ارتباط محدد بين مدخلات البرنامج مثل الكادر التعليمي والمنهاج ونوعية المدرسين.

وعلى أية حال، فقد تبنى المجلس الوطني لاعتماد تعليم المدرسين (NCATE) معايير جديدة ترتكز على الأداء وتقوم برامج إعداد المعلمين على نجاحها في تعزيز المعرفة الموضوعية وفهم معايير تحصيل الطالب ومهارات أساليب التدريس.

2- برامج اعتماد فاعلة (Effective Induction programs)

أشارت عدد من الدراسات إلى أن برامج الاعتماد لها قيمة واضحة في تعزيز الفاعلية والكفاءة وزيادة معدل بقاء المدرسين الجدد. وتشير مراجعات هذه البرامج إلى أنها تحوي الخصائص الآتية:

أ- استخدام المعلمين المدربين بشكل جيد وذوي الخبرة كمراقبين ومشرفين.

ب-إنها برامج ترتكز على معايير وبرامج محددة.

ج- يتم تحويلها بشكل ملائم.

د- تشتمل على عملية تقييم جيدة للمعلمين الجدد.

ه- تتجاوز السنة الأولى لمهنة المعلم.

و- إنها جزء من الجهود الأكبر والتي تشتمل على تقليص العبء الدراسي وتطور المعلم.

وترى الباحثة أن التطبيق المستمر للتقنية في المدارس يتطلب جيلاً جديداً من القادة القادرين على استخدام التقنية الجديدة في التعلم والتعليم، وفي إعداد المعلمين، حيث إن الإعداد الفاعل للمعلم هو أكثر العوامل أهمية في الاستخدام الفاعل لتكنولوجيات المعلومات، والمعلومات في المنهاج والممارسات التعليمية للمعلمين. ولقد دلت البحوث على أنه من دون القيادة الداعمة والفاعلة فإنه على الأغلب لن تحدث أي تغييرات في عمليات التعلم- التعليم والاستخدامات الفاعلة والمنتشرة في علمية التعلم.

رابعاً: واقع كليات المعلمين في دولة الكويت

تشير وزارة التربية (1998) في استراتيجية تطوير التربية في دولة الكويت حتى عام (2025) إلى مجموعة من المشكلات التي تواجه الوزارة في الكويت تتعلق في المعلم وبرامج إعداده ومنها:

1- الحاجة إلى تطوير مؤسسات إعداد المعلمين في الكويت لتكون مستوعبة لاتجاهات التطوير، وقادرة على إكساب المعلم الكفايات المطلوبة والتطبيقات الميدانية، والتركيز على التخصصات التي يطلبها الواقع الميداني.

2- مشكلات تتعلق ببرامج التنمية المهنية ومدى نجاحها الفعلي في تطوير كفايات المعلم واستثارة دوافعه والحاجة لإعادة النظر في هذه البرامج من حيث التخطيط والتدقيق والتنظيم والمحتوى.

3- مشكلات تتعلق ببرامج إعداد الإدارة المدرسية والتربوية مثل الشورى والحوار وتشجيع المبادرات.

4- مشكلات تتعلق بالتنسيق المتكامل بين احتياجات الواقع الميداني ومؤسسات إعداد المعلم في برامجها ومخرجاتها وهذا يشير إلى ضرورة توفير آلية أكثر فاعلية لضمان استكمال التنسيق بين مؤسسات إعداد المعلم (كليات التربية) تكفل الاتفاق على سياسات القبول وتوزيع حصص ونوعيات التخصصات المختلفة فيما بينها، والتوجه إلى تخصصات عريضة يسمح بالانتقال بين مجموعة مواد في المراحل التعليمية التي تسمح بذلك.

وكذلك تشير دراسة الرويشد وآخرون (2002) إلى أن أهداف كلية التربية الأساسية في الكويت تتسم بالعمومية الشديدة، كما أنها لم تخضع للمراجعة أو التعديل أو التغيير على رغم من انقضاء أكثر من (25) سنة على تأسيس الكلية شهد فيها العالم تغيرات معرفية وتكنولوجية

واقتصادية وسياسية متلاحقة كان لها انعكاس على ميدان التربية فكراً وممارسة كما شهدت الكويت أيضاً جهوداً إصلاحية في مجال التعليم تمثلت في وضع استراتيجية لتطوير التعليم حتى عام (2025م)، وعقد المؤتمر الوطني لتطوير التعليم في عام (2002)، وظهرت اتجاهات تدعو إلى تعديل السلم التعليمي، إلا أن هذه الأهداف بقيت دون تغيير على الرغم من التغيرات التي لحقت بالبيئة المحيطة بها والتي تعمل الكلية في إطارها، وقد انعكس هذا الشأن في أهداف الكلية على البرامج التي تطرحها والتي لم تتطور كثيراً من حيث البنية أو المكونات وبخاصة برامج الإعداد المهني.

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات المشار إليهما في الخميسي (2002) إلى مجموعات من الاستخلاصات حول الواقع النوعي لكليات إعداد المعلمين في دول الخليج العربي بشكل عام ودولة الكويت بشكل خاص ومنها:

1- خلو مجالات الثقافة العامة من العلوم الطبيعية وباقي الاهتمامات الشخصية والأنشطة التي ينبغي على الطالب المعلم أن يمارسها.

2- إن مجالات الثقافة الإسلامية تمثل أكثر هذه المجالات وزناً ومن ثم شيوعاً في مقررات الثقافة العامة بكليات التربية في أقطار الخليج العربي، ومن ثم فهي أكثر المجالات اتفاقاً في برامج الإعداد، ورغم اختلاف مسمياتها من كلية إلى أخرى وكذلك اختلاف المقررات الممثلة لها.

3- هناك تباين في عدد المقررات لكل مجال من المجالات السابقة ومن ثم تباين أوزانها النسبية من قطر إلى آخر، ومن كلية إلى أخرى في الجامعة الواحدة يفضي إلى الاعتقاد بأنه لا فلسفة واحدة أو لا فلسفة إطلاقاً وراء اختيار أي مجال من المجالات السابقة.

4- إن ما يؤكد عدم وجود فلسفة واضحة للإعداد الثقافي العام في مناهج كلية التربية، اختلاف مستوى المقرر الواحد من كلية إلى أخرى بل وفي البلد الواحد، فمثلاً يكون هذا المقرر أو ذلك في المستوى الأول ومن متطلبات الجامعة، ونجده في جامعة أخرى متطلباً للكلية وفي المستوى الثالث.

وانطلاقاً من كون كليات إعداد المعلمين في دولة الكويت من المؤسسات التربوية المهمة، والركيزة الأساسية في تطوير النظام التعليمي، وانطلاقاً من اعتماد وزارة التربية في دولة الكويت على المعلم العربي في إعداد النشء مما يشير إلى قصور برامج إعداد المعلمين بالدولة عن توفير العنصر البشري اللازم للنظام التعليمي. ويتطرق هذا البعد من الإطار النظري إلى ثلاثة عناصر تتمثل في نظرة تاريخية عن تطور إعداد المعلم في دولة الكويت، ونبذة عن كلية التربية الأساسية، وعن كلية التربية بجامعة الكويت من حيث أهدافها وبرامجهما باعتبارهما أهم مؤسستين لإعداد المعلم في دولة الكويت.

نظرة تاريخية

في الفترة الواقعة بين عام (1926) حتى عام (1956) اعتمدت دائرة المعارف في دولة الكويت على الدول العربية الأخرى في توفير المعلمين والمعلمات، وذلك بسبب النقص التي كانت تعانيه من قلة عدد المعلمين الكويتيين، وكانت مشكلة إعداد المعلمين من أهم المشكلات التي تواجه دائرة المعارف في الكويت، خاصة بعد أن اتبعت الكويت سياسة نشر التعليم في البلاد والتوسع في التعلم الابتدائي وهذه السياسة تطلبت زيادة عدد المعلمين.

وقد أُنشئت دائرة المعارف عام (1951/1950) ولأول مرة فصولاً دراسية لإعداد المعلمين، وقد اختير لها عدد من الطلبة الذي أتموا دراستهم في السنة الثانية حيث درسوا إلى

جانب منهج السنة الثالثة الثانوية بعض الموضوعات التربوية النظرية والعملية وبعد انتهاء السنة الثالثة أرسلوا جميعاً إلى بيروت لدراسة صيفية مدتها شهران في الجامعة الأمريكية، وبعد انتهاء الدورة عينوا معلمين في المدارس الابتدائية. وفي العام (1954/1953) أفتتح معهد لإعداد المعلمات بصف دراسي ملحق بالمدرسة القبلية الابتدائية للبنات وكانت شروط الالتحاق به الحصول على الشهادة الابتدائية ومدة الدراسة به ثلاثة سنوات وقد تخرجت الدفعة الأولى من هؤلاء الفتيات في العام الدراسي (1956/1955) (الكندري، 2003).

وفي العام الدراسي (1962/1961) افتتحت وزارة التربية معهداً للمعلمين وآخر للمعلمات ومدة الدراسة في المعهدين أربع سنوات وانقسمت الدراسة إلى شعب:

1- الشعبة العامة.

2- شعبة التربية الفنية.

3- شعبة التربية الموسيقية.

4- شعبة التربية البدنية.

وفي تلك الفترة لم يكن هناك خطة واضحة المعالم لمناهج إعداد المعلمين تتعلق بنفس محتوى الخطط مثل: الثقافة العامة، والثقافة التخصصية، والثقافة المهنية (التربية العملية)، ولم تكن الدولة تملك إمكانياتها الحالية في التخطيط والتمويل فكانت تستعين كثيراً بالمعلم العربي.

وقد كان نظام القبول في هذين المعهدين يشترط الحصول على الشهادة المتوسطة حيث يمنح المتخرجون بعدها دبلوم داري المعلمين والمعلمات والذي يؤهلهم بتدريس المرحلة الابتدائية، وقد أسهم هذان المعهدان في زيادة عدد المدرسين الكويتيين في رياض الأطفال ومرحلة التعليم الابتدائي (الكندري، 2003).

وتوقف القبول بمعهدي المعلمين والمعلمات في العام الدراسي (1971/1970) من أجل تصفية المعهدين وإنشاء دارين للمعلمين والمعلمات في سبتمبر (1972) ومدة الدراسة في هذين

الدارين عامان دراسيان. واشترط القبول بالمعهدين الحصول على الشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها يمنح الخريج بعدهما درجة الدبلوم الذي يؤهله للعمل في التدريس في المرحلة المتوسطة، وتنقسم الدراسة في داري المعلمين والمعلمات إلى ستة تخصصات هي:

1- شعبة اللغة العربية والتربية الإسلامية.

2- شعبة اللغة الإنجليزية.

3- شعبة الرياضيات.

4- شعبة العلوم.

5- شعبة التربية الفنية.

6- شعبة التربية النسوية.

وسارت الدراسة في البداية منذ عام (1973/1972) على نفس النظام التقليدي بنظام السنة الأكاديمية الكاملة واقتصرت الدراسة على شعبتي الآداب والعلوم فقط. وفي العام الدراسي (1978/1977) على نفس نظام المقررات أو نظام الساعات المعتمدة الذي يشترط للتخرج اجتياز الطالب أو الطالبة لعدد (68) وحدة دراسية تتوزع على المجالات المختلفة، ويخصص للتدريب العملي (8) وحدات دراسية.

وفي عام (1977) تم إنشاء شعبة رياض الأطفال بمعهد المعلمات وشعبة مساعدي أمناء المكتبات بكل من المعهدين وفي عام (1978) تم افتتاح شعبتي التربية الفنية للمرحلة الابتدائية، وفي عام (1983/1982) أضيفت شعبتان لإعداد مدرسات للدراسات العملية إحداهما الإلكترونيات والثانية في مجال التصميم الداخلي (الديكور) وإعداد الخريجات للتدريس في المرحلة المتوسطة، ثم استبدلت عام (1986/1985) شعبة الإلكترونات بشعبة الكهرباء (الكندري، 1999).

كلية التربية الأساسية

في العام الدراسي (1987/1986) تطور معهد التربية للمعلمين وأصبح (كلية التربية الأساسية) ومدة الدراسة بها (4 سنوات) (ثمان فصول دراسية) وتعتبر الكلية الأساسية من الكليات المتكاملة حيث يتوافر فيها الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي.

السياسة العامة لكلية التربية الأساسية

تستند كلية التربية الأساسية في سياستها على مجموعة من المبادئ أهمها:

1- اعتبار الدين الإسلامي الأساس ومنه يؤخذ الفكر التربوي.

2- الاهتمام باللغة العربية ودراستها من حيث القواعد والكتابة مع العناية بإحياء تراث اللغة العربية.

3- الارتقاء بالوعي الاجتماعي وترشيد العادات والتقاليد الاجتماعية بما يتفق مع مبادئ الإسلام.

4- الربط بين برامج الإعداد في الكلية وبين واقع البيئة التي يعيش فيها الطالب.

5- ربط برامج الإعداد في جميع التخصصات باحتياجات النظام التربوي في الكويت.

أهداف كلية التربية الأساسية

حدد دليل كلية التربية الأساسية الصادر عام (1988) أهداف الدراسة في الكلية على النحو التالي (كلية التربية الأساسية، 1998):

1- دراسة الطالب لأهداف التربية عامة، وأهدافها في الكويت خاصة مع التركيز على أهداف المرحلة الأولى من التعليم لها.

2- إدراك الطالب للاتجاهات الحديثة والمعاصرة للتربية في هذه المرحلة التعليمية، والتعرف على أنسب الطرق للاستفادة منها.

3- دراسة الطالب لطبيعة طفل هذه المرحلة من التعليم وخصائص نموه الأساليب الحديثة التي يجب مراعاتها عند تربية الطفل في مرحلة الرياض والمرحلة الابتدائية.

4- تزويد الطالب بقدر مناسب من المواد العلمية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الأولى، وبما يناسب نظام التعليم المتبع في الكويت بمرحلة الرياض والابتدائي على أن يراعى في ذلك ما يلي:

أ- تزويده بقدر مناسب من الدراسات التي تعده لأن يكون معلم فصل لرياض الأطفال والفرقتين الأولى والثانية من المرحلة الابتدائية أو مدرس مجال في الفرقتين الأولى والثانية في المرحلة الابتدائية.

ب-تهيئة المجال المناسب أثناء فكرة الدراسة للممارسات العملية لمهنة التعليم وما يتصل بها من مهام أخرى مكملة لها.

ج-تهيئة شتى الظروف التي تساعده على الاعتماد على نفسه في كسب المعرفة ليعتاد فيما بعد على متابعة نموه العلمي والمهني بجهوده الذاتية.

د- تهيئة الفرصة لممارسة هواية يميل لها، لتساعده على أداء رسالته بصورة أفضل.

ه- أن يراعي بقدر ما يسمح به لتحقيق الأهداف السابقة وتزويد الطالب بقدر من المادة العلمية المتخصصة تؤهله لمواصلة دراسته مستقبلاً.

5- يمكن أن تقوم الكلية بإعداد مساعدي أمناء المكتبات كمشرفين للتقنيات التربوية من الفئات التي تساهم في مجال الخدمات التعليمية.

ويشير الرويشد وزملاؤه (2003) إلى أن برامج كلية التربية الأساسية تستهدف إعداد المعلمين المؤهلين تأهيلاً علمياً ومهنياً للقيام بالتدريس بالمرحلة الابتدائية بجميع تخصصاتها، وإعداد معلمات رياض الأطفال، بالإضافة إلى إعداد معلمي ومعلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في مجالات: الاقتصاد المنزلي، والدراسات العملية (التصميم الداخلي والكهرباء)، وإعداد أخصائي المكتبات وتقنيات التعليم.

خصائص كلية التربية الأساسية

يرى الكندري (2003) أن لكلية التربية الأساسية مجموعة من الخصائص وهي:

1- يتركز الأعداد في كلية التربية الأساسية داخل نطاقها دون الاستعانة بكليات أخرى أي أن تتمتع بميزة التكامل الذاتي.

2- خطة الإعداد في كلية التربية الأساسية تتماشى مع المعايير العالمية من حيث الإعداد وعدد الوحدات العملية والتدريب الميداني.

3- كلية التربية الأساسية مصدر جذب لكثير من الطلبة والطالبات التي لا تحبذ نظام الاختلاط لوجود مباني منفصلة للبنين والبنات.

4- تسهم كلية التربية الأساسية مساهمة فعالة في سد النقص الكبير في الكفايات الوطنية في سوق العمل في مجال التعليم في رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية كما تسهم في سسد متطلبات حاجة النمو وتعريف الفاقد والاكتفاء الذاتي.

5- توفير حاجة سوق العمل من معلمات المرحلة المتوسطة في تخصصات الاقتصاد المنزلي والمرحلتين المتوسط والثانوية في تخصص التصميم الداخلي والكهرباء.

6- تعتبر كلية التربية الأساسية المصدر المحلي الوحيد في توفير معلمي التربية البدنية، والرياضية، والتربية الفنية، والتربية الموسيقية، والاقتصاد المنزلي، والتصميم الداخلي، والكهرباء.

7- كلية التربية الأساسية هي المصدر الوحيد لتوفير المتخصصين في مجال علوم المكتبات وتقنيات التعليم.

8- في ضوء سياسة القبول الحالية فإن كلية التربية الأساسية تستوعب سنوياً أعداداً كثيرة في شعبها المختلفة تتناسب والعدد المتزايد في مخرجات التعليم العام.

برامج كلية التربية الأساسية

تضم كلية التربية الأساسية البرامج الدراسية التالية (الرويشد وآخرون، 2003):

1- برامج لإعداد معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية وتضم ما يلي:

أ- برنامج التربية الإسلامية- التخصص المساند لغة عربية.

ب- برنامج اللغة العربية- التخصص المساند/تربية إسلامية/ دراسات اجتماعية.

ج- برنامج الدراسات الاجتماعية (يتم القبول حسب احتياجات سوق العمل).

د- برامج العلوم- التخصص المساند رياضيات.

هـ- برامج الرياضيات- الفصل المساند علوم.

و- برامج اللغة الإنجليزية.

ز- برنامج التربية البدنية والرياضة.

ح- برنامج التربية الفنية.

2- برنامج لإعداد معلمات رياض الأطفال.

3- برامج لإعداد معلمات للمرحلتين المتوسط والثانوية وتضم ما يلي:

أ- برنامج الاقتصاد المنزلي.

ب- برنامج التصميم الداخلي.

ج- برنامج الكهرباء.

د- برنامج لإعداد معلمي التربية الموسيقية في الرياض والمرحلة الابتدائية ويحتاج لإعداد متخصصين ومتخصصات في مركز مصادر التعلم.

وتشير المادة (13) من الباب الثالث من اللائحة الأساسية لكلية التربية الأساسية إلى أن هذه البرامج تعد الطالب/ المعلم في مادة التخصص الرئيسي ومادة التخصص المساند، وأن كل برنامج من هذه البرامج له ثلاثة أبعاد هي: (كلية التربية الأساسية، 1998):

1- بعد ثقافي: ويهدف إلى الارتقاء بالمواطنة الصالحة عن طريق الاهتمام بالجوانب الثقافية والروحية، والاجتماعية، والبدنية، وكذلك تكوين قدر مشترك من المعرفة الأساسية والعام بما يخدم أهداف الكلية.

2- بعد تخصصي: ويهدف إلى تكوين شخص على قدر من التخصص في فرع من فروع المعرفة، ويكون لديه إدراك واسع.

3- البعد المهني: ويهدف إلى تكوين المهارات التدريسية والقيم المهنية من خلال ما يدرس الطالب من مقررات تربوية ونفسية وما يمر به من خبرات عملية وميدانية يختبر مهاراته ويوظف قدراته وطاقاته من خلال مواقف تدريسية أقرب ما تكون إلى واقع الحال في الفصل الدراسي.

كلية التربية جامعة الكويت

تم إنشاء جامعة الكويت بصدور القانون رقم (29) لسنة (1966) بشأن تنظيم التعليم العالي في (19إبريل 1966) وتم افتتاحها في (أكتوبر 1966) وذلك بتأسيس كلية العلوم والآداب والتربية وكلية البنات الجامعية ثم تولى بعد ذلك تأسيس العديد من الكليات.

وتنطلق رسالة جامعة الكويت من خلال متابعة المعرفة الإنسانية والمساهمة في تطويرها ونشرها وإعداد الثروة البشرية للبلاد لتزويدها بالقيادات الواعدة لتراثها وللعصر ولحاجات المستقبل، بالتعاون مع المؤسسات العلمية المماثلة وعلى ضوء التطورات العربية والعالمية المؤثرة في المرحلة المقبلة، وفي ظل التطورات العربية والعالمية المؤثرة في المرحلة المقبلة، وفي ظل التطورات العلمية الراهنة في التعليم الجامعي في الكويت في العالم (وزارة الإعلام، 1994).

وكلية التربية في جامعة الكويت أُنشئت عام (1966) وكانت ضمن كلية العلوم وكلية الآداب، وفي مايو عام (1980) انفصلت عن تبعية الكليتين، بصدور مرسوم أميري بإنشاء كلية التربية، وبدأت الدراسة في الكلية في العام الجامعي (1982/1981) بعدد من الطلبة بلغ (399) طالباً وطالبة، وأما في الفصل الثاني من العام الجامعي (1997/96) فقد بلغ العدد (4031) طالب وطالبة (جامعة الكويت، 1998).

الأهداف العامة لكلية التربية جامعة الكويت

تهدف كلية التربية إلى توفير القوى البشرية، وتطوير البحث واستثمار نتائجه، وخدمة المجتمع الكويتي في المجال التربوي تلبية لحاجاته وتدعيماً لمبادئه وانتمائه العربي والإسلامي وذلك من خلال تقديم برامج تستهدف تحقيق ما يلي: (الكندري، 2003):

1- توفير القوى البشرية ذات الكفاءة العالمية اللازمة للعمل في الحقل التربوي ويشمل ذلك:

أ- إعداد المعلمات لدور الحضانة ورياض الأطفال.

ب-إعداد معلمي المرحلتين المتوسط والثانوي في جميع التخصصات.

ج- إعداد معلمي المرحلة الابتدائية.

د- إعداد الإداريين لجميع المراحل السابقة.

ه- إعداد المشرفين الفنيين للعمل في جميع المراحل والتخصصات.

2- إعداد المتخصصين في المجالات التالية:

أ- البحث التربوي.

ب-بناء المناهج وتطويرها.

ج- التقنيات التربوية.

د- التقويم والقياس التربوي.

ه- الإرشاد التربوي والنفسي.

و- تعليم الكبار.

ز- التخطيط التربوي.

ح- التربية الخاصة.

ط- مجالات أخرى حسب احتياجات الميدان.

3- مساعدة العاملين في الحقل التربوي من غير المؤهلين تربوياً أو غير الحاصلين على مؤهلات جامعية أو غير المتخصصين على تحقيق نموهم المهني.

4- تنمية الوعي بالبحث التربوي واستثمار نتائجه في مواجهة المشكلات الميدانية، ويتضمن ذلك ما يلي:

أ- توفير الأنشطة العلمية التي تساعد على تنمية الوعي بالبحث التربوي وبأهميته في تطوير المنهج.

ب-توفير الإمكانيات اللازمة لتقديم البحث التربوي سواء من حيث القوى البشرية، أو الإمكانات المادية، والميدانية.

ج- الاهتمام بتشجيع البحوث الفردية، أو الجماعية لأعضاء هيئة التدريس داخل الأقسام العلمية.

د- الاهتمام بالبحوث المشتركة بين الأقسام والبحوث طويلة المدى التي تحتاج إلى مركز البحوث التربوية.

هـ- الاهتمام بالدراسات العليا وإشراف أعضاء هيئة التدريس على رسائل الماجستير والدكتوراه.

و- تبادل الخبرات وتنسيق الجهود في مجال البحث التربوي مع المؤسسات التربوية على الصعيد المحلي والخليجي والعربي والعالمي.

5- تلبية حاجات المجتمع من الخدمات التربوية وتجدها في مجالات النشاط الاجتماعي ذات الطابع التربوي ويتضمن ذلك ما يلي:

أ- التعاون مع وزارة التربية والتعليم وغيرها من المؤسسات الاجتماعية.

ب-الإسهام في نشاطات التعليم العام والنوعي.

ج- الإسهام في نشاطات التعليم المستمر.

د- المشاركة في تحقيق خطط التنمية للمجتمع.

هـ- المشاركة في تطوير رسالة الجامعة ورفع مستوى العمل بها.

برامج كلية التربية جامعة الكويت

تقدم الكلية حالياً عدة برامج تتمثل فيما يلي (الكندري، 1999):

1- برامج إعداد معلمات رياض الأطفال.

2- برنامج لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

3- برامج لإعداد معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة، والثانوية.

4- برامج الدبلوم للإعداد التربوي.

5- برنامج الدبلوم للإرشاد التربوي.

6- برنامج الماجستير (المناهج وطرق التدريس)،

7- برامج الماجستير لقسم أصول التربية.

8- برنامج الماجستير لقسم الإدارة والتخطيط التربوي.

ويوجد في كلية التربية في جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وحدة للقياس والتقويم تهدف إلى تقويم البرامج المطروحة والخطط الدراسية والأهداف، كما تقوم بتقويم أداء العاملين في هذه الكليات، ومع ذلك فإن هذه الجهود لا تؤدي أغراضها في تطوير البرامج والأداء العام للكليات بحيث أن الجهود المبذولة للتقويم سطحية ولا تتناول الجوانب الأساسية والجوهرية للبرامج.

كما تتناول العديد من الدراسات الأكاديمية التي يقوم بها الأساتذة والطلبة في هذه الكليات العديد من جوانب التقويم، ومع ذلك تبقى مجرد محاولات بسيطة للحصول على درجة علمية أو رتبة أكاديمية.

وتطبق كلية التربية في جامعة الكويت نظام الساعات المعتمدة وينقسم العام الدراسي إلى فصلين دراسيين وفصل صيفي لمن يرغب في ذلك.

وتقدم المواد العلمية لمقررات تحدد بعدد الساعات كما تحدد فيه عملية اختيار الطالب لمقدراته في كل فصل دراسي بما يتفق مع صحيفة تخرجه التي تشتمل على المقررات التي يجب على الطالب دراستها والتي تشير إلى بعض المقررات باعتبارها متطلبات جامعية وأخرى باعتبارها متطلبات كلية وأخرى باعتبارها متطلبات التخصص، إضافة إلى مقررات الإعداد المهني ويكون لكل طالب مرشد أكاديمي يوجهه ويرشده.

إن كلية إعداد المعلمين الفعالة هي المؤسسة المتميزة للتعليم العالي التي تسهم في إعداد قادة المستقبل في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها وفي إثراء الفكر الإنساني وتطويره، وتستخدم في تحقيق ذلك آخر ما توصل إليه الإبداع الإنساني من أساليب وتقنيات وفق العناصر التالية:

1- مؤسسة تعليمية تستلهم روح العصر وتستشرف المستقبل وتستند إلى المعرفة الإنسانية والتقدم العلمي والتقني في تأهيل وإعداد كوادر بشرية في مختلف مجالات المعرفة.

2- تكون المناهج مبنية على احتياجات سوق العمل وتستجيب لاحتياجات المجتمع وبمشاركة حقيقية في سوق العمل في تصميم وتنفيذ هذه المناهج.

3- أن تتبنى في سياستها روح المبادرة والتجديد، أن تركز البرامج التعليمية على تنمية مهارات الطلاب ليصبحوا قادة في مجالات تخصصهم.

4- أن تكون الإدارة مرنة وقادرة على استيعاب روح العصر من ناحية معلوماتية والعلاقات مع المنظمات العالمية المناظرة، أن تدعم وتطور البحوث والدراسات التي تعمل على تحسين مكانة الكلية بين مثيلاتها في المنطقة والعالم الخارجي.

5- أما رسالة الكلية فهي تكمن في تحقيق الأهداف التالية منها: الإسهام في تقدم الفكر الإنساني ونشر المعرفة وتطويرها، وإعداد كوادر متخصصة في مختلف المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها باستخدام الوسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية، وصياغة الخريج ليلعب دوراً قيادياً ورائداً في المجتمع، ويتحمل المسؤولية ويساهم في حل المشكلات من خلال التفكير والإبداع والعمل الجماعي، وكذلك ربط البرامج الأكاديمية والتخصصات بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل المحيط بالكلية، وذلك من خلال إيجاد شراكة فعالة بين الكلية ومؤسسات سوق العمل وتوجيه الأنشطة البحثية لإيجاد حلول للمشكلات القائمة بالمجتمع.

6- تخصصاتها تتلاءم مع متطلبات العصر الذي نعيش فيه. أما أساليب تنفيذ المناهج فتنطلق من رؤية الكلية من أن تكون خليطاً بين التقليدية والعصرية، ويتم توظيف أحدث التقنيات الحديثة في تنفيذ هذه المناهج.

7- أما الاعتماد الأكاديمي والعلاقات الدولية فمن خلال خطة عمل للاطلاع على تجاوب الدول التي سبقت في مجال التعليم العالي تسعى كليات إعداد المعلمين وبدءاً من انطلاقتها لاتباع معايير علمية ليسهل عليها بذلك الحصول على الاعتماد الأكاديمي من المنظمات والمؤسسات الأكاديمية الدولية.

8- يجب أن لا تكتفي الكلية بخدمة المجتمع من خلال ما تطرحه من برامج دراسية لإعداد الكوادر البشرية أو ما تطرحه من دورات أو ما تقدمه من استشارات أو بحوث لشرائح مختلفة من المجتمع المحيط ليس ذلك فحسب بل تسعى الكلية انطلاقاً من رسالتها في تقديم خدمات أشمل للمجتمع مثل الخدمات التدريبية للتعليم المستمر وتعليم الكبار.

9- وفي مجال الكوادر البشرية تعمل إدارة كلية إعداد المعلمين الفعالة على استقطاب أساتذة من مدارس فكرية متعددة وممن لهم باع طويل في التعليم الجامعي بكافة تخصصاته.

10- أما من حيث التجهيزات تتميز بالعصرية والحداثة سواء كانت التجهيزات الخاصة بتنفيذ الأعمال المكتبية والإدارية أو تلك الخاصة بتنفيذ المناهج الدراسية تمشياً مع العصر المعلوماتي الحديث حيث ستكون التجهيزات متقدمة بحيث يكتسب الطالب المهارات المتوقع لنفسه ذلك، إن كلية إعداد المعلمين ومن خلال رؤيتها من الأفضل أن يكون لها توجهاً عالمياً عصرياً سواء كان ذلك من خلال الاستفادة من ما هو قائم على المستوى الإقليمي أو حتى العالمي.

إن إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية تتطلب متابعة مستمرة وتقويم دائم من أجل التأكد من سلامة هذا الإعداد ومن أجل الارتقاء بمستوى الفاعلية التنظيمية لمؤسسات إعداد المعلمين، والتقويم الدائم يشمل تقييم الوضع العام في المؤسسة من حيث الممارسات الإدارية والمشكلات والصعوبات التي تواجه المؤسسات وتقييم المدخلات والعمليات والمخرجات.

ولابد من أن تكون عملية التقويم غير مقصودة لذاتها بل وسيلة لتحسين إدارة برامج إعداد المعلمين.

الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات السابقة التي تناولت مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة، أو تناولت مؤسسات إعداد المعلمين بصفة خاصة، وتطرقت تلك الدراسات السابقة التي أجريت على المستوى المحلي أو العربي أو العالمي إلى موضوعات متعددة، وتعرض الباحثة الدراسات السابقة وفق تدرج زمني من الأقدم فالأحدث في ثلاثة محاور هي: الفاعلية التنظيمية، والجودة الشاملة، ومؤسسة وبرامج إعداد المعلم.

أولاً: الدراسات التي تناولت الفاعلية التنظيمية

انطلقت الدراسة التي أعدها جونسون (Johnson, 1996) حول مؤشرات الفاعلية المؤسسية للكلية التقنية بمقاطعة (راكوتا) في ولاية (منيسوتا) الأمريكية من الاهتمام المتزايد بفاعلية مؤسسات التعليم العالي من جانب صانعي السياسات والزبائن والمساهمين وبصفة خاصة عندما بدأت الكليات التقنية تطالب بالحصول على المنح. هدفت الدراسة إلى تحديد مؤشرات الفاعلية المؤسسية لكلية راكوتا الوطنية (DCIC)، بالإضافة إلى مراجعة فاعلية العلميسات التعليمية وغير التعليمية لهذه الكلية، وتجديد الإجراءات التي يمكن استخدامها في تطبيق هذه المؤشرات في أي كلية تقنية أخرى.

استخدمت الدراسة إطاراً نظريا للفاعلية التنظيمية يتكون من نموذج وحدة الأهداف عند (إيتزوني،1964)، ونموذج المجال الحيوي عند (سيشور، 1967)، ونموذج الفاعلية التنظيمية عن (ريتشاردسون، 1978)، وتمثلت أبعاد الفاعلية التي تناولتها الدراسة في مدى تحقيق الأهداف، والتكيف، والتكامل، والاستقرار.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

_ إن المؤشرات الأربعة التي استخدمتها الدراسة تعد من أهم أبعاد الفاعلية المؤسسية في التعليم العالي.

_ يمكن استخدام المؤشرات التي حددت الفاعلية المؤسسية لكلية راكوتا التقنية في قياس الفاعلية المؤسسية لأية كلية تقنية أخرى.

لقد قام لولر (Lawlor, 1996) بإجراء دراسة بعنوان "**دراسة الفاعلية المؤسسية لكليات المجتمع والجامعات كوظيفة للمواءمة بين استراتيجيات القيادة الرئاسية والثقافة التنظيمية**". وهدفت الدراسة إلى تحديد الفاعلية المؤسسية للكليات العامة والجامعات من خلال اختبار فعالية القيادة في التعليم العالي وفق نموذج شافي (Chaffe) وتيرني (Tierney) الذي يصف العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبين إستراتيجية القيادة الرئاسية، والفاعلية التنظيمية الناجمة عن تلك العلاقة من منظور أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي بالعينة من مداخل المنهج الوصفي التحليلي وشارك في الدراسة المسحية (196) من رؤساء ووكلاء عدة مؤسسات تنتمي إلى المنظمة الأمريكية لكليات المجتمع والجامعات وقاموا بتعبئة استبانة طورها الباحث استنادا إلى استقصاء أعده كاميرون (Cameron) عام (1981) لقياس الفاعلية المؤسسية للتعليم العالي، واختبار صحة الفرضية القائلة بأنه عندما يقابل الرئيس الاستراتيجيات القيادية (الخطية، والتكيفية والتفسيرية) في البعد المخصص بالثقافة التنظيمية (الهيكلية، البيئية، والقيمية)، ستكون الفاعلية التنظيمية أكبر منها لو قام الرئيس بتبني استراتيجيات خاطئة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها ما يلي:

- إن الفاعلية المؤسيسة الناتجة عن المواءمة بين أبعاد الثقافة التنظيمية وممارسة القيادة الإستراتيجية لاقت دعماً وتأييداً من فئة وكلاء الكليات والجامعات.
- إن الأفكار التي طرحها عمداء كليات المجتمع ورؤساء الجامعات حول فاعلية التنظيم المؤسسي توافقت مع النظرية التي طرحها نموذج شافي وتيرني.
- إن عمداء كليات المجتمع ورؤساء الجامعات أفضل من يختارون الاستراتيجيات المناسبة للدور الثقافي بحكم موقعهم الوظيفي.
- توجد فروق دالة إحصائية بين رؤية الرؤساء والوكلاء لنقاط الفاعلية المؤسسية عندما تتلاءم الإستراتيجية التي تمارسها القيادة الرئاسية مع الثقافة التنظيمية، وعند عدم ملاءمتها.

وقد أعدت لوفنجوث (Lovinguth, 1997) دراسة بعنوان "**مخرجات التخطيط الاستراتيجي والفاعلية التنظيمية في الكليات والجامعات**". وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مخرجات التخطيط الإستراتيجي والفعالية التنظيمية في الجامعات والكليات ذات السنوات الأربع.

واستخدمت هذه الدراسة مدخل دراسة الحالة من المنهج الوصفي التحليلي لتحليل نتائج التخطيط الاستراتيجي في خمس كليات صغيرة الحجم ذات السنوات الأربع تم اختيارها من بين (32) كلية حصلت على منحة للتخطيط من قبل اتحاد تقدم التعليم العالي الخاص (الأهلي) (Consortium for the Advancement of private Higher Education) (CAPHE) وطورت خططاً إستراتيجية في نهاية مدة المنحة. وتم جمع المعلومات من خلال المقابلات وتحليل الوثائق، وتحليل هذه المعلومات من خلال الأساليب الاحصائة التحليلية الأساسية والكمية.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- إن التخطيط الاستراتيجي يساهم في التغيير في المعاهد الصغيرة الخاصة على المدى الطويل على الرغم من أنه أحياناً لا يصل إلى المستوى المطلوب.
- ظهرت دلائل على التطور في الأداء أثناء التغيير كما اختلفت الظروف المالية أثناءه.
- ساهمت الاستراتيجيات المتخذة في علمية التحديث والتغيير.
- ظهرت عدة عوامل تؤثر على المخرجات التي تم ملاحظتها وكان أهمها العلاقات القيادية بين الميزانية والأولويات الإستراتيجية.
- أسهمت نتائج الدراسة في إثراء نظريات التخطيط، وقدمت إطاراً منهجياً لتحليل علاقة مخرجات التخطيط الاستراتيجي والفاعلية التنظيمية للتعليم العالي.

وأجرى كلارك (Clarke, 1997) دراسة بعنوان:"**علاقة التكوين الشخصي والتنظيمي بتقبل أو رفض التغيير والفاعلية في مؤسسات التعليم العالي**". وهدفت الدراسة إلى تطوير إطار مفاهيمي لربط المبادرة والفاعلية التنظيمية في مؤسسات التعليم.

واستخدمت الدراسة مدخل المبحث الاجتماعي بالعينة من مداخل المنهج الوصفي التحليلي. وطبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (799) عضو هيئة تدريس و (79) رئيس قسم أكاديمي، ثم اختيارهم من (59) جامعة من جامعات كارنجي البحثية العامة (Carnegie pubic Research Universities) من أقسام العلوم النفسية، والعلوم السياسية، وعلم الاجتماع، وكليتين من كليات التربية. وطبق الباحث على أفراد عينة الدراسة عدة مقاييس واستبانات.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- إن فاعلية الكليات في إنجاز عملية التعليم والبحث التربوي وخدمة المجتمع ترتبط بشكل مباشر في الفاعلية التنظيمية أكثر من المتغيرات التنظيمية الشخصية الأخرى.
- تتنوع وجهات نظر رؤساء الوحدات الأكاديمية حول الفاعلية التنظيمية.

وأجرى البدري (1997) دراسة بعنوان، "**فاعلية إدارة شؤون العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية**"، وهدف البحث إلي تحديد مهام إدارات شؤون العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية، ومعرفة مستوى فاعلية إدارات شؤون العاملين في أداء تلك المهام من وجهة نظر ثلاث فئات وظيفية (عميد كلية، رئيس قسم علمي، عضو هيئة التدريس) كما هدف إلى معرفة ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائياً بين مستوى فاعلية إدارات شؤون العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في أداء مهامها.

وقد استلزم لتحديد مهام إدارات شؤون العاملين تحديد المجالات الرئيسية لما ينبغي أن تقوم به إدارات شؤون العاملين في الجامعات الأردنية من مهام، وتم ذلك عن طريق دراسة استطلاعية ومراجعة الأدب التربوي وكذلك القوانين والأنظمة، والتعليمات، ومراجعة المهام التي حددت لإدارات شؤون العاملين في الجامعات، ولتحديد مستوى فاعلية في أداء المهام التي تتم تحديدها لزم بناء أداة اتسمت بالصدق والثبات تكونت من (50) مهمة أو نشاط موزعة على خمسة مجالات هي:

- مجال التوظيف واستكمال إجراءات التعيين والترقية (17 مهمة).
- مجال خدمات التأمين (7 مهمات).
- مجال خدمات التسهيلات والإقامة والسفر (4 مهمات).
- مجال خدمات البعثات (9 مهمات).

وبعد استكمال هذه الأداة وزعت على عينة قدرها (390) فراداً موزعين حسب الترتيب الآتي: [(18) عميد كلية، (6) رئيس قسم علمي، (306) عضو هيئة تدريس] يشكلون نسبة قدرها (50%) من المجتمع الأصلي والبالغ عدده (776) فرداً وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، وقد استخدمت عدة وسائل إحصائية كمعامل الارتباط (بيرسون)، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وكذلك تحليل التباين الأحادي للأداة الكلية، وتحليل التباين المتعدد (MANOVA) للأبعاد واختبار (نيومان كولز) للمقارنات.

وقد توصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

- هناك اتجاه عدم إيجابي لمستوى فاعلية إدارات شؤون العاملين في الجامعات الثلاث متوسط حسابي يزيد عن (151) حسب آراء الثلاث فئات الوظيفية (عميد كلية، رئيس قسم علمي، عضو هيئة التدريس) وعلى مجالات الدراسة جميعها.
- أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين الجامعات الثلاث على معظم المجالات المبحوثة فبينت الإحصائيات ما يلي:

- هناك فروق دالة إحصائياً في مجالين من مجالات الدراسة بين الجامعات الثلاث حسب آراء عمداء الكليات هما المجال الأول (التوظيف واستكمال إجراءات التعيين والترقية)، والمجال الرابع (خدمات البعثات).
- هناك فروق دالة إحصائياً في جميع مجالات الدراسة بين الجامعات الثلاث حسب آراء رؤساء الأقسام العلمية.
- هناك فروق دالة إحصائياً في أربع مجالات من مجالات الدراسة الخمس حسب آراء أعضاء الهيئة التدريسية عدا المجال الثالث(التسهيلات والإقامة والسفر).

- كانت الفروق بين الجامعات الثلاث دائماً لصالح الجامعة الأردنية على الجامعتين اليرموك، والعلوم والتكنولوجيا وكذلك لصالح جامعة اليرموك على جامعة العلوم والتكنولوجيا.

أجرى بيثال (Bethal, 1998) دراسة بعنوان:"**دراسة العلاقة بين توجهات القيادة العليا والفاعلية التنظيمية في بعض الكليات**". وهدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين توجهات القيادة العليا والفاعلية التنظيمية لبعض مؤسسات التعليم العالي. واستخدمت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي بالعينة من مداخل المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة أداتين لفحص هذه العلاقة هما: استبانة لفحص توجهات القيادة العليا، وطورها الباحث استناداً إلى (مقياس برلمان، 1990)، والأخرى لفحص الفاعلية التنظيمية وطورها الباحث استناداً إلى نموذج (كاميرون، 1981). ووزعت أداتا الدراسة على (288) رئيس إداري تم اختيارهم من (72) كلية في الولايات المتحدة الأمريكية، واستعاد الباحث (162) استبانة من أفراد عينة الدراسة خضعت للتحليل الإحصائي وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توجهات القيادة الرئاسية وأربعة من أبعاد الفاعلية التنظيمية هي: وضوح الأهداف التنظيمية، والتفاعل، والانفتاح مع المجتمع، رضا الطلبة عن تطورهم الأكاديمي، إدارة الموارد البشرية.

وأعد رينز (Renz, 1998) دراسة بعنوان:"**الفاعلية التنظيمية للمؤسسات غير الربحية، التباين بين المنظمات ذات الفاعلية المميزة والأقل فاعلية**". هدفت الدراسة إلى فحص الفاعلية التنظيمية في المؤسسات غير الربحية، ومقارنة مؤشرات تلك الفاعلية بين المنظمات ذات الفاعلية المميزة ونظيرتها من المنظمات الأقل فاعلية. وطبقت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي من المدخل الوصفي على عينة من المديرين التنفيذيين، واثنين من موظفي المجلس، واثنين من ممولي كل مؤسسة غير ربحية في مدينة نيويورك من خلال استبانة مكونة من (9) عوامل للفاعلية هي: الإدارة المالية، جمع التبرعات، توصيل البرنامج، العلاقات العامة، التعاون

مع المجتمع المحلي، العمل مع المتطوعين، إدارة الموارد البشرية، العلاقات الحكومية، حكم إدارة المجلس، طبقت على (250) فرداً.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها ما يلي:

- وجد أن المؤسسات التي حكم عليها مساهمين عدة نفس الحكم ونفس التقييم وكانت بالفعل مؤسسات ذات فاعلية مميزة.
- عدم وجود علاقة بين أحكام فاعلية المجلس والمؤشرات الموضوعية للفاعلية.
- توجد علاقة متوسطة ومعتدلة عند مقارنة المؤسسة ذات الفاعلية المميزة وذات الفاعلية الأقل. وهذا الارتباط يشير إلى زيادة استخدام المؤسسات غير الربحية للإجراءات الصحيحة.
- كلما تزداد تقديرات المساهمين لفاعلية المجلس تزداد العلاقة القوية بين أحكام فاعلية المجلس وأحكام الفاعلية التنظيمية.
- إن الفاعلية الموضوعية وأحكام الفاعلية مرتبطة بشكل عام بنفس السمات والاستراتيجيات التنظيمية، وهذا يتسق مع الرأي بأنه يوجد علاقة إيجابية بين "القيام بالأمور بشكلها الصحيح" (الفاعلية الموضوعية) والمؤسسات قليلة الفاعلية من المؤسسات غير الربحية.
- من المهم أن تقوم المؤسسات غير الربحية وقيادتها بتسهيل حوار مع المساهمين الرئيسين لتحديد معايير الأداء المتنوع ومقاييس النواتج وغيرها من أبعاد الفاعلية التي ستصبح أساس أحكام المساهمين حول فاعلية المؤسسة.
- المهم دمج معايير التقييم الداخلية والخارجية مع أهداف المساهمين الرئيسين، وأسمى إصدار الأحكام والتقييمات.

لقد أجرى لي (Lee, 1998) دراسة بعنوان:"**الرضا الوظيفي والفاعلية التنظيمية لـدى مجموعة مختارة من قادة الكليات والجامعات التي تقدم بـرامج رياضـية فـي الجمهوريـة الكورية**". هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي، والفاعلية التنظيمية (مـن حيث التماسك الوظيفي، والاتحاد الوظيفي) بين القادة الرياضيين في بعض الكليات والجامعـات في الجمهورية الكورية. واستخدمت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي بالعينة من مداخل المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت استبانة على (200) من موظفي وقيادات البرامج الرياضـية فـي الكليات والجامعات في كوريا.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- إن النقاط الرئيسية للرضا الوظيفي والفاعلية التنظيمية كانت (26.8، 41.1، 45.3) (بينما كانت أعلى درجة موافقة 50%).
- كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات: (مدرب، بروفسور، مدير فريق) عند نسبة (0.05) وكان بينهم فروق دالة في الفاعلية التنظيمية عند (0.05) أيضاً.
- أما مستوى الرضا الوظيفي الذي يشعر به الموظفون الذين يتلقون أقل من (1000) دولار في الشهر كان أقل إحصائياً من أولئك الذين يتلقون (1500) دولار/شهرياً. أما الموظفـون الذين يتلقون راتب شهري يتجاوز (2500) دولار فاظهروا نسبة مرتفعـة مـن الرضـا الوظيفي.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا والفاعلية للفرق الرياضية في الكليات فـي جمهورية كوريا.

وأعد نيكولاس (Nicholas, 1999) دراسة استكشافية بعنوان:"**أبعاد الفاعلية التنظيمية لمراكز التعليم العالي لكبار السن**". هدفت الدراسة إلى التركيز على أبعاد الفاعليـــة التنظيميـــة لمراكز ومعاهد التعليم العالي لكبار السن في الجامعات الأمريكية.

وجاءت هذه الدراسة على نمط دراسة الفاعلية التنظيمية التي أجراها (كاميرون، 1981) في جامعة بيرجهام يونج، وقد استخدمت هذه الدراسة ستة أبعاد من الفاعلية تعتبر مهمة للمراكز والمعاهد، وللأنماط الهيكلية والوظيفية ولخصائصها والتي يمكن أن نتنبأ في ضوءها بالإطـــار الفاعل لها. وتكون مجتمع الدراسة من (87) فرداً يعملون في هذه المراكز وبالتحديد فقد ضـــم مجموعة من الإداريين وأعضاء الهيئة التدريسية الذين كان لهم أكبر الأثر في سياسة وتوجيـــه وأداء هذه المراكز. وقد طلب الباحث من مديري هذه المراكز أن يقوموا بتعبئة استبانة مكونـــة من جزئين: أولهما يتضمن ملامح الهياكل التنظيمية والوظيفية لمراكزهم، وثانيهما يتضمن بنود لقياس الفاعلية التنظيمية.

تم استخدام التحليل العاملي لتحديد درجات الفاعلية وتم اســـتخدام تحليـــل المتوســـطات لمعرفة أي المركز كانت فعالة على كل بعد من أبعاد الفاعلية التنظيمية. كما تم استخدام تحليـــل العوامل الانحدار الأحادي والمتعدد لتحديد الأنماط الهيكلية والوظيفية والخصائص ذات الأهمية التي قد تحدد فاعلية المركز.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- حددت الدراسة ستة أبعاد للفاعلية التنظيمية لهذه المراكز تتمثل في الانفتاح المجتمعي غير الأكاديمي، عوامل الرضا الوظيفي للطلاب، وعوامل الرضا الوظيفي للموظفين الإداريـــين والهيئة التدريسية، اكتساب المصادر، الصحة التنظيمية، الرضا الوظيفي للكـــادر والهيئـــة التدريسية.

- يعد الرضا الوظيفي، والعوامل الديمقراطية غير الأكاديمية، والهيكل الوظيفي، والصحة التنظيمية من أهم مؤشرات الفاعلية التنظيمية.
- إن الأهداف التنظيمية، ونوعية الهيئة التدريسية، والرضا الوظيفي للطلاب والإداريين والهيئة التدريسية تعد من أهم عوامل التنبؤ بالخصائص الدالة على الفاعلية التنظيمية.

أجرت بينسون (Benson, 2002) دراسة بعنوان:"**فعالية إدارة الكلية أثناء إعادة تنظيم مركز طبي أكاديمي**"، وتبلور سؤال البحث الرئيس في مدى إمكانية إنشاء برنامج إشراف ورقابة طوعي بموارد قليلة ويكون فاعلاً في سياق التغير التنظيمي. وهدفت الدراسة إلى وصف الدروس والخبرات المتعلمة في تصميم وتطبيق التقويم الأولي لبرنامج الإشراف على الكادر التعليمي خلال فترة إعادة التنظيم الرئيسي للمنظمة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد شملت:

عناصر التصميم الرئيسية برنامجين متدرجين (ذا طبقات): أي تعليم لمدة سنة ثم إشراف لعدة سنوات، ومشاركة طواعية، واختيار لأفراد الكادر الرئيسية من أعضاء الكادر الحديثة، وتم استخدام مربع كاي لتحليل بيانات البرنامج حيث شارك في الدراسة (20%) من الكادر التعليمي الحديث و (30%) من أعضاء الكادر الأعلى مقاماً والأقدم. ومن مناهج التقييم ضمن المجموعة الطولية المحددة:

- استبيان قبل البرنامج.
- مشاركة الكادر.
- تحليل الهدف ذا المعنى.
- تقييم برنامج تعليم لنصف عام.
- مجموعات مستهدفة.

- برنامج تعليم نهائي وتقييم لبرنامج الإرشاد.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها ما يلي:

- ولقد أشار الكادر التعليمي إلى أن البرنامج جديد بالوقت الذي يصرف فيه حيث أن له أثر إيجابي على الحياة المهنية وزيادة الإنتاجية.
- وكان هناك رضا كبير بعلاقة الإشراف المتبادلة، خاصة وظائف الإشراف والنصح والاتجاه السائد في الحفاظ على أعضاء الكادر من الأقليات. وخلال عامين، تم إدراج البرنامج في مكتب شؤون العاملين من الأكاديميين، ولقد صادق أعضاء الكادر التعليمي ووافق على سياسة الإشراف والنصح.
- أشارت الدراسة إلى أهمية البرنامج وكفاءته لنجاحه في زيادة الفاعلية الأكاديمية والإنتاجية حتى في أوقات إعادة الهيكلية.
- إن برامج الإرشاد والنصح الطوعية قد يكون لها أثر إيجابي على رضا أعضاء الكادر الجدد والقدماء وتعزيز ثقافة التدريس، وتطوير الإنتاجية، وبقاء الكادر في وظائفهم حتى في فترة نقص الموارد أو إعادة التنظيم.

وأجرت شيبتون وآخرون (Shipton, 2002) دراسة بعنوان "**التعلم في المنظمات الصناعية: ما العوامل التي تحدد الفاعلية ؟ وتؤكد هذه الدراسة على أنه من المحتمل تحديد العوامل التي تدفع المؤسسة لتبني استراتيجيات تعلم فاعلية وعمليات تعلم فاعلة**".

استهدفت الدراسة كشف العوامل التي تحدد فاعلية التنظيم في المؤسسات الصناعية، واختبار ضمن الفرضية القائلة بأن التعلم الفاعل في المؤسسات مرتبط بالربحية وعدم التأكد البيئي والهيكل التنظيمي والمنهج نحو إدارة الموارد البشرية والتوجه نحو الجودة.

وتم بناء هذه الدراسة على برنامج الفاعلية المؤسسة لدى (Aston) وارتكزت على مركز الأداء الاقتصادي ومجموعة الدراسات المؤسسية في (Aston Business) . وتم جمع البيانات المرتبطة ببيئة السوق والاستراتيجيات التنافسية وتكنولوجيا الإنتاج وتصميم العمل والنوعية وإدارة الموارد البشرية ومؤسسة التعلم. وتم إجراء مقابلات منفصلة مع أفراد الكادر،وتم تحليل البيانات التي جمعها لأول مرة عام (1993)، وللمرة الثانية عام (1995) من (44) شركة صناعية في المملكة المتحدة. وقد حددت الدراسة خمسة متغيرات هي: عدم الاستقرار البيئي والربحية والهيكل التنظيمي والمنهج نحو إدارة الموارد البشرية والتوجه نحو الجودة. وكلها عوامل مهمة في تشكيل ميل المؤسسة لتكون فاعلة في إدارة عمليات التعلم.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

- عدم وجود ارتباط بين الربحية في الوقت الأول ودرجات آليات التعلم، وهذا يشير إلى حقيقة وجود فائض في المصادر لا يعني بالضرورة أن هذه المصادر ستستخدم لتطوير الأنظمة الداعمة للتعلم التنظيمي الفاعل.
- هناك ارتباط سلبي بين مقاييس المركزية ودرجات آليات التعلم.
- لا يوجد ارتباط ذا دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية ودرجات آليات التعلم وعدم الاستقرار البيئي.
- هناك ارتباط بين درجات التعلم التنظيمي والجودة.
- هناك علاقة واضحة بين هذين المتغيرين، وعلى نحو مشابه، هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية ودرجات آليات التعلم.
- إن اثنان من هذه المتغيرات – المنهج لإدارة الموارد البشرية، والتوجه نحو النوعية – مترابط بشكل خاص مع مقاييس التعلم التنظيمي. ولقد وصلنا للاستنتاج بأن آليات التعلم

الفاعل، مع احتمالية تطوير نوعية عمليات التعلم التنظيمي، على الأرجح سوف تتأسس في الأعمال حيث إدارة الموارد البشرية ومساعي تحقيق النوعية يتم تأسيسها بشكل جيد.

أعد وليش وزملاءه (Welsh, et. Al. 2003) دراسة بعنوان "**دعم نشاطات الفاعلية المؤسسية من الكادر الإداري والتعليمي بكليات المجتمع**".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تصورات الكادر الإداري والتعليمي حول أهمية نشاطات الفاعلية المؤسسية في كليات المجتمع، والتعرف إلي الاستراتيجيات التي تتبناها تلك المؤسسات للحصول على دعم الكادر الإداري والتعليمي لتحفيز الفاعلية المؤسسية.

استخدمت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي الشامل من مداخل المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (358) مفردة منهم (236) من أعضاء الكادر التعليمي و(122) من الكادر الإداري يعملون في (58) كلية، ووزع عليهم استبانه بالبريد خلال خريف العام (200).

شملت أداة الدراسة خمسة مؤشرات للحصول على معلومات عن المتغيرات الخمسة وهي: مؤشر الأهمية المدركة للفاعلية المؤسسية ومؤشر الدافعية الرئيسي للفاعلية، ومؤشر التعريف المدرك للجودة، ومؤشر العمق المدرك للتطبيق، ومؤشر المستوى الشخصي للمشتركة. وتم استخدام الانحدار الهرمي المتعدد لتحديد العلاقات بين متغيرات التوقع والمتغيرات المتابعة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- إن تطبيق برامج المؤسسية الفاعلية في كليات إعداد المعلمين لن ينجح من دون دعم الإداريين والأكاديميين فإن الفاعلية المؤسسية ستفشل.
- إن الأكاديميين في مؤسسات إعداد المعلمين أقل دعماً لنشاطات الفاعلية المؤسسية من الإداريين.

- يعتمد الدعم التعليمي والإداري لنشاطات الفاعلية المؤسسية في كليات إعداد المعلمين على نشر شعور في المؤسسة بأن الدافعية الرئيسية لتطبيق نشاطات الفاعلية المؤسسية هو تطوير برامج وخدمات المؤسسة. ولنشاطات الفاعلية المؤسسية العديد من الأهداف، ولكنها تبدو مصدر أكثر قدرة لدعم الكادر التعليمي من الاستجابة لمعايير الاعتماد أو الانتداب من الهيئات الحكومية.
- تشير البيانات أيضاً إلى أن الدعم لنشاطات الفاعلية المؤسسية سيزيد على الأرجح عن طريق ضمان الاشتراك المباشر للكادر التعليمي والإداريين.
- إن دعم نشاطات الفاعلية المؤسسية سيزيد عن طريق ضمان الاشتراك المباشر للكادر التعليمي والإداري، ويظهر تحليل الانحدار أن الكادر التعليمي سيدعم الفاعلية المؤسسية إذا امتلك وقاد وشارك زملاؤهم في العملية، وقد تلعب مكاتب البحوث والتخطيط دوراً هاماً في جمع ونشر المعلومات.
- أشار للكادر التعليمي والإداري إلى أنهم سيدعمون نشاطات الفاعلية المؤسسية إذا اعتمدوا بأن التوصيات والنشاطات ستطبق إلى درجة تغير المؤسسات أو البرامج.
- إن أحد أهم التحديات التي تواجه التعليم العالي في الولايات المتحدة اليوم هو تطوير وتطبيق برامج واستراتيجيات على مستوى المؤسسة لتقييم مدى أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها وغاياتها. كما أن تحقيق الفاعلية المؤسسية له كثير من التحديات مثل القضايا التقنية وضرورة قيام المؤسسات بجهد الوظيفي لنشاطات الفاعلية المؤسسية بين الإداريين والكادر التعليمي.

وأجرت سلامة (2003) دراسة بعنوان "**الفاعلية التنظيمية بجامعتي أم القرى والملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**". واستهدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الفاعلية

التنظيمية في جامعتين سعوديتين هما جامعة أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس فيها. استخدمت الدراسة مدخلين من مداخل المنهج الوصفي التحليلي هما: مدخل الدراسات الوثائقية ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة. وقد ضمت الدراسة جزءاً ميدانياً استخدمت الباحثة فيه أداء لجمع المعلومات منبثقة من (أداة كاميرون 1978) لقياس مستوى الفاعلية التنظيمية في الجامعة من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس نحو تسعة أبعاد هي: رضا الطالب تربوياً، النمو التعليمي للطالب، النمو المهني للطالب، النمو الشخصي للطالب، رضا أعضاء هيئة التدريس، النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس انفتاح النظام والتفاعل مع المجتمع، القدرة على استقطاب المصادر، الصحة التنظيمية. واستخدمت لتحليل البيانات، المتوسطات الحسابية وتحليل التباين واختبار (t-Test) واختبار (F) واختبار (شيفيه) وتحليل التمايز والتحليل العاملي.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها ما يلي:

- إن مستوى الفعالية التنظيمية العام في جامعتي أم القرى والملك عبد العزيز "متوسط".
- إن مستوى الفعالية التنظيمية في جامعتي أم القرى والملك عبد العزيز "متوسط" على جميع أبعاد المقياس التسعة. وقد خرجت هذه الدراسة بمجموعة من التوصيات من أجل المساعدة على رفع مستوى الفعالية التنظيمية بالجامعتين.
- إن الترتيبات اللازمة لرفع مستوى الفعالية التنظيمية بالجامعتين تتمثل بشكل عام في:

أ- زيادة الاهتمام بنمو عضو هيئة التدريس وتطويره.

ب- زيادة الاهتمام بما يختص بتحقيق الرضا لدى الطلاب.

ج- زيادة الاهتمام بتوفير البيئة التعليمية الحافزة لنمو الطلاب.

وتتشابه دراسة سلامة (2003) مع الدراسة الحالية بكونها تتناول مؤسسات التعليم العالي، ولكن أبعاد دراسة سلامة تختلف عن الدراسة الحالية في الكثير من الأمور كما أن دراسة سلامة تختلف عن منهجية الدراسة الحالية، بالإضافة إلى أن دراسة سلامة (2003) قد اعتمدت على الطلبة بشكل كبير في تقدير الفاعلية التنظيمية.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي

أعد الزكري (1998) دراسة بعنوان "**الكفاءة الداخلية لكليات التربية بجامعات دول مجلس التعاون الخليجي**". وقد استهدفت الدراسة التعرف إلى واقع الكفاية الكمية والكيفية لكليات التربية بجامعات دول مجلس التعاون الخليجي، والتعرف إلى مدى تشابه واختلاف مستوى الكفاءة الداخلية باختلاف متغيرات الدراسة وهي: الدولة، التخصص، بالإضافة إلى الرتبة العلمية والخبرة في العمل الجامعي والتخصص بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، والمستوى الدراسي والمعدل التراكمي بالنسبة للطلاب، كما هدفت الدراسة إلى وضع مجموعة من التوصيات تسهم في تحسين مستوى الكفاءة الداخلية الكمية والكيفية لكليات التربية بجامعات دول مجلس التعاون الخليجي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال مدخل المسح الاجتماعي بالعينة (Sample Survey Approach) ، حيث اختار (الزكري) كلية واحدة من كل دولة خليجية. وقد استخدم الباحث لقياس الكفاءة الداخلية الكمية طريقة إعادة تركيب الحياة الدراسية لفوجين من الطلاب أما الكفاءة الداخلية الكيفية فقد عمد الباحث إلى تطبيق استبانه مخصصة لهذا الغرض شملت خمسة محاور رئيسية هي التقويم، ووفرة الإمكانات المادية، وحسن استخدام الإمكانات المادية، وممارسات أعضاء هيئة التدريس، وسياسة القبول المتبعة في كليات التربية. وطبقت هذه الاستبانة على عينة عشوائية قوامها (88) عضو هيئة تدريس يمثلون (25%) من

مجتمع الدراسة الأصلي البالغ (354) عضواً، كما تكونت عينة الدراسة من (407) طالباً تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من المجتمع الدراسة الأصلي البالغ (4069) طالب.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها ما يلي:

- بلغ مستوى الكفاءة الداخلية الكمية (44%) لكلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة و(53%) لكلية التربية في قطر، و (65%) لكلية التربية لجامعة الملك سعود. (علما بأن كليات التربية في كل من الكويت والبحرين وعمان لم تشارك في الدراسة لمعرفة مستوى الكفاءة الداخلية الكمية لظروف خاصة في كل كلية كما ذكر الباحث).
- يعد الإعادة والتسرب من أهم العوامل المؤثرة في خفض مستوى الكفاءة الداخلية الكمية لكليتي التربية في جامعة الإمارات العربية المتحدة وجامعة قطر، أما كلية التربية بجامعة الملك سعود فتمثل الإعادة العامل المؤثر في خفض الكفاءة الداخلية الكمية.
- ارتفاع مستوى الكفاءة الداخلية الكيفية فيما يخص محاور القبول ووفرة الإمكانات المادية وحسن استخدامها وممارسات أعضاء هيئة التدريس.
- إن مستوى الكفاءة الداخلية الكيفية في كلية التربية في جامعة السلطان قابوس أفضل منها في كليتي التربية في جامعة الملك سعود والكويت.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين مستوى الكفاءة الداخلية الكيفية بين كليات التربية بجامعات دول مجلس التعاون الخليجي.
- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في مستوى الكفاية الداخلية الكيفية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو محوري وفرة الإمكانات المادية وممارسات أعضاء هيئة التدريس لصالح الطلاب.

أسفر المؤتمر الاستثنائي للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي الذي عقد في بيروت خلال الفترة من (18 إلى 21 سبتمبر 2000) والمشار إليه في نشوان (2004) عن ضرورة توفر المعايير التالية في التعليم العالي ومؤسساته، ومنها مؤسسات إعداد المعلم:

1- توفر بنية تنظيمية متكاملة تشمل على الأقل ما يلي: مجلس أمناء أو ما يقوم مقامه يضم نسبة معينة من أصحاب الكفاءة والخبرة في العمل الأكاديمي، ومجلس أكاديمي مسؤول عن الأداء العلمي للمؤسسة، ومجلس مسؤول عن الإدارة المالية والإدارية، بالإضافة إلي مجالس للكليات وللأقسام وجهاز إداري ومالي.

2- توافر هيئة تدريس مؤهلة تراعى فيها المعايير التالية: أن لا تقل نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب عن النسبة المقبولة في التخصصات المختلفة، وتحديد العبء الدراسي بما يتيح المجال لعضو هيئة التدريس تجويد العملية التعليمية والقيام بدوره بالبحث العلمي، وجود خطة لتأهيل أعضاء هيئة التدريس وتنمية كفاءتهم، وتوفر الأعداد الكافية من الأطر المساعدة والفنيين.

3- التأكد من امتلاك المؤسسة لمنشآت في موقع مناسب يجعلها مهيأة للتعليم العالي ويشمل ذلك: قاعات المحاضرات، وحلقات النقاش بالسعة المطلوبة، ومصادر التعليم من مكتبة ووسائط متعددة بالمستوى المطلوب من ناحية الكم والنوع، ومختبرات مجهزة مناسبة للتخصص، مستلزمات التدريب العملي والحلقي مناسبة للتخصص، مكاتب لأعضاء هيئة التدريس والأطر الإدارية، ومرافق لخدمات الطلاب ورفاهيتهم وأنشطتهم الثقافية والرياضية والاجتماعية، ومرافق وخدمات صحية، وتجهيزات لازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة والتعليم والتعلم.

4- ضرورة تحديد الأهداف العامة لكل برنامج تقدمه المؤسسة، وتحديد الشهادة التي يؤدي إليها، وتحديد عدد سنوات الدراسة، والتحقق من أن عدد ساعات تدريسه يستجيب للمعايير المعتمدة لمستوى الشهادة والكفايات التي ينتظر تحقيقها في نهاية البرنامج ومطابقتها لمستوى الشهادة، وبيان بالمقررات المقترحة وبمواصفاتها التفصيلية، والتأكد من أن المنهاج يحقق المعايير التالية:

- مواءمة المقررات المقترحة مع الأهداف الكفايات المتوخاه، ومع التقدم العلمي.
- التوازن بين الأهداف والكفايات النظرية والعملية أو إكتساب المعارف والمهارات والمواقف.
- التوازن بين المقررات العامة ومقررات الاختصاص والمقررات الاختيارية.
- التدرج في المقررات.
- بيان نظام التقويم الخاص بالبرنامج.
- التحقق من مواءمة الإمكانات المادية والبشرية لاحتياجات تنفيذ البرنامج على الوجه الأكمل.

5- تحديد النظام الأساسي، ولائحة الامتحانات والتقويم، واللوائح المنظمة لعمل هيئات المؤسسة، ولائحة شؤون هيئة أعضاء التدريس، واللوائح المالية والإدارية، ولائحة النظام الدراسي، ولوائح شؤون الطلاب، واللوائح المنظمة للبحث العلمي وخدمة المجتمع.

6- تحديد الموازنة ومصادر التمويل، وتحديد أوجه الصرف، والضمانات القانونية والكفالات المالية التي تقدمها المؤسسة لحفظ حقوق الطلاب والعاملين فيها في حالة قصور أو عجز المؤسسة من الوفاء بالتزاماتها التعليمية والتربوية.

دراسة بعنوان "**إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الجامعي**" للباحث الهلالي (1998) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم وتحليل لمفهوم الجودة الشاملة وأدواتها وكيفية تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي في مصر وذلك بهدف تحسين القدرة التنافسية لهذه المؤسسات وإرضاء الطلاب وخدمة البيئة والمشاركة في تحقيق الأهداف من منظور التنمية المتواصلة وبالتالي تقديم نموذج مقترح يمكن تطبيقه بغرض الارتقاء بإنتاجية الوحدات الأكاديمية الجامعية ورفع معدلات الأداء وتحسين الجودة الشاملة.

وقد اتبع الهلالي منهجية البحث الوصفي نظرا لمناسبته طبيعة هذه الدراسة.

وفي ضوء ما استنتج الباحث من الدراسات والتطبيقات السابقة فقد توصل إلى بعض التوصيات:

- ضرورة الفهم الجيد لمصطلحات الجودة والمعنى المقصود منها في مجال التعليم.
- يجب أن يكون هناك تركيز متواصل لتحسين الجودة في مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال التركيز على المستفيدين من التعليم العالي والتركيز على القيادة الإدارية وجودة البرامج التعليمية المقدمة.

وأجرت الحربي (2002) دراسة بعنوان "**إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتطوير الجامعات السعودية**". هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات الهيئة الأكاديمية بالجامعات السعودية نحو تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، ومعرفة وجهة نظرهم نحو مدى إسهام هذا التطبيق في تطوير الجامعات السعودية. واستخدمت الدراسة مدخلين من مداخل المنهج الوصفي التحليلي هما: مدخل الدراسات الوثائقية (Documentary Approach) لإعداد القسم النظري من الدراسة الذي يتناول مفهوم إدارة الجودة الشاملة ونشأتها وأبرز ما يميزها عن الأساليب التقليدية، وأهم علمائها ومبادئها، وتم استعراض أسباب تأخر مؤسسات التعليم العالي العربية في

الأخذ بها، ومبرراتها. أما المدخل الثاني فهو مدخل المسح الاجتماعي بالعينة الذي استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات، حيث تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين ذكوراً وإناثاً في أربع جامعات ممثلة للمناطق الجغرافية بالمملكة وتمت معالجة البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات واختبار (لإ-test)، واختبار (F)، واختبار (توكي)، اختبار (L.S.D).

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- مالت اتجاهات الهيئة الأكاديمية إلى الموافقة بدرجة فوق المتوسط على تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة.
- كان مبدأ التخطيط الاستراتيجي للجودة، والقيادة الفعالة، والتعليم المستمر في مقدمة المبادئ التي وافقت عينة الدراسة على تطبيقها في الجامعات السعودية بدرجة فوق المتوسط.
- أجمعت عينة الدراسة على أن تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة يسهم في تطوير الجامعات السعودية بدرجة فوق المتوسط.
- كان مبدأ القيادة الفعالة، ومبدأ التخطيط الاستراتيجي في مقدمة المبادئ التي أجمعت عينة الدراسة على إسهامها في تطوير الجامعة بدرجة فوق المتوسط.

وأجرى كمال (2004) دراسة بعنوان "**إطار عام لضمان النوعية الجيدة للتعليم الجامعي الفلسطيني**".استهدفت الدراسة اقتراح إطار عام لضمان النوعية الجيدة للتعليم في فلسطين. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من المعايير والتي على أساسها يمكن تطوير تعليم جامعي يتمتع بدرجة عالية من الفاعلية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى المعايير التالية:

على **الصعيد المؤسسي**، لا بد من تفاعل مدخلات التعليم الجامعي وعملياته وصولاً إلى مخرجاته، وبالتالي التأكيد على أهمية أهداف الجامعة، ورسالتها، وخططها الإستراتيجية، وآليات تنفيذها، وكذلك على كل جامعة أن تطبق نظاماً شاملاً للجودة يضم جميع أنواع العمليات الأكاديمية والإدارية المالية والمجتمعية والبحثية.

أما على **الصعيد الوطني**، لابد من تشكيل مؤسسة مستقلة تعمل على تجويد التعليم العالي، وتطوير نوعية التعليم العالي عن طريق البحوث والدراسات، ومراجعة البرامج الأكاديمية، والدرجات والمؤهلات العلمية التي تمنحها الجامعات

وأجرى غنوم (2005) دراسة بعنوان" **دور التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي**". وصاغ الباحث مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي: ما الأسس والمبادئ التي تساعد على نجاح التخطيط الاستراتيجي التربوي الفعال في مؤسسات التعليم؟ وقد استهدفت هذه الدراسة التعرف إلى مفهوم إستراتيجية التخطيط، والتعرف على الأسس والمبادئ التي تساعد على نجاح التخطيط الاستراتيجي، ومعرفة الصعوبات في تطبيق عملية التخطيط، وكذلك معرفة اتجاهات التجديد في نجاح التخطيط.

واستدعت طبيعة تساؤلات البحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال مدخل الدراسات الوثائقية لتحليل واستقراء أدبيات التربية المرتبطة بموضوع البحث.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

_ يعد التخطيط عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة التعليمية، ومرحلة التفكير تسبق تنفيذ أي عمل.

- إن التخطيط الاستراتيجي سلسلة من القرارات التي تتعلق بالمستقبل لتحقيق الأهداف المقررة.
- يتطلب نجاح أي عملية التخطيط تحديد إستراتيجية تتضمن: (تحديد الهداف الواضحة، وترتيب الأوليات، وتوفر الإمكانات المادية والبشرية، والتنبؤ باحتمالات المستقبل والظروف المختلفة، والشمول، والواقعية، والمرونة، والمتابعة، والقيم والتقويم.
- إن التخطيط في ميدان التعليم عملية واسعة ومستمرة، وتتضمن جوانب عديدة، ومجالات وعمليات مختلفة.

أجرى المليجي (2005) دراسة بعنوان "**تطوير الرقابة المحاسبية لرفع جودة العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي السعودي مدخل الإدارة الإستراتيجية**". هدفت الدراسة بصفة أساسية إلى وضع إطار للتطبيق المحاسبي لمفاهيم الإدارة الإستراتيجية في مجال الرقابة المحاسبية على مؤسسات التعليم العالي السعودي وذلك لرفع جودة العملية التعليمية.

وقد اتبع المليجي المنهج الاستنباطي القائم على الدراسة النظريسة التاريخيسة الثانويسة التحليلية، وتم استخدام هذا المنهج من خلال الإطلاع على الكتب والدوريات العلمية ذات الاهتمام بالإدارة الإستراتيجية ومفاهيم المحاسبة الحكومية المرتبطة برفع جودة الأداء الحكومي بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات من أبرزها ما يلي:

- ضرورة قيام المنظمات بعدة تغيرات جوهرية في عملياتها من أجل تدعيم مركزها التنافسي ومحاولة تحسينه، فضلا عن ضرورة استخدام نظام الإدارة الإستراتيجية لاستيعاب التغيرات المستمرة في بيئة العمال الحديثة ومن أهمها المنافسة الحادة.

- إن نجاح المنظمات في تطبيق نظام الإدارة الإستراتيجية يعتمد على تطبيق العديد من الأساليب المحاسبية والأساليب الإدارية التي تدعمها.
- إن أهم أساليب المحاسبية تتمثل في: الإدارة الإستراتيجية للتكاليف، والمحاسبة الإدارية الإستراتيجية، وأسلوب التحليل الوظيفي للتكاليف، ونظام التكاليف حسب الأنشطة.
- أهم الأساليب الإدارية التي تدعم نظام الإدارة الإستراتيجية تتمثل في: التخطيط الاستراتيجي، أسلوب القياس إلي النمط الأفضل وأسلوب تحليل سلسلة القيمة، وأسلوب التحسين المستمر، وأسلوب إدارة الجودة الشاملة، وأسلوب القياس المتوازن للأداء.
- إن أسلوب التخطيط والبرمجة يعد من أفضل أساليب إعداد الموازنة العامة للدولة، لكونه يربط بين السياسات المالية والاقتصادية والخطة الاقتصادية، ويحقق العديد من المزايا التي تؤدي إلى رفع جودة الأداء وتحقيق أهداف مؤسسات التعليم العالي.
- إن النظام المحاسبي الذي يدعم نظام الإدارة الإستراتيجية ويرفع من جودة الأداء في المؤسسات التعليمية هو النظام الذي يأخذ بالمفهوم الموسع للوحدة المحاسبية، ويأخذ بمحاسبة الأنشطة في مؤسسات التعليم العالي، ويتضمن نظام محاسبي فرعي يوفر المعلومات اللازمة للرقابة المحاسبية من منظور الإدارة الإستراتيجية.
- إن المراجعة الإستراتيجية تعتبر جزءاً من الرقابة المحاسبية، وإن مراجعة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي، تتطلب تحديد مخرجات مؤسسات التعليم العالي ، وتوصل الباحث كذلك إلى أن هناك العديد من المعلومات يجب توافرها لمراجعة الإستراتيجية، وهي معلومات عن أهداف ومؤشرات التنفيذ المادية والمالية.

أعد خليل (2005) دراسة بعنوان "**تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: تحليل ممارسات بعض الجامعات العربية**". هدفت الدراسة إلى تحديد ضمان الجودة في

مؤسسات التعليم العالي العربية من حيث عناصره وتعريفه وموقعه في تطبيقات إدارة الجودة الشاملة، بالإضافة إلي تحليل النماذج التطبيقية لضمان الجودة متمثلة بالمعايير الدولية (ISO9000)، وتحليل تجربة ضمان الجودة في خدمة التعليم العالي من خلال نموذج الممارسة الأردنية التي تعكسها معايير الاعتماد للجامعات الأردنية ومعايير وكالة ضمان الجودة البريطانية (QAA) في تقديم الجامعات المشتركة في مسابقة صندوق الحسين للإبداع والتميز. وعرض البحث تجربة الزرقاء الأهلية في ضمان الجودة كما تم عرض ممارسات الجودة في فلسطين ممثلة بالجامعة الإسلامية بغزة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها ما يلي:

- تتنوع ممارسات الجودة وتتعدد مناهجها ويعتبر منهج ضمان الجودة من الممارسات المتقدمة في مجال الجودة، وهو مرحلة تطويرية لابد من المرور بها لبلوغ إدارة الجودة الشاملة.
- إن ضمان الجودة لا يفقد قيمة مع ظهور منهج إدارة الجودة الشاملة كونه يشكل عنصراً من عناصر ذلك المنهج، لذلك كان واحداً من المعايير الرئيسية للتقويم في الجوائز الدولية للجودة (الأمريكية، الأوربية، اليابانية) التي بنيت على مفاهيم إدارة الجودة الشاملة.
- إن ضمان الجودة عبارة عن مجموعة من الأنشطة الرقابية المبكرة أو الوقائية التي تكفل عدم حصول الانحرافات أو المشاكل ومنعها، ويؤكد على التحسين ويهتم بالتوثيق ويمتد في عموم المنظمة.
- إن أفضل نظم الجودة في مجال التطبيق جاءت به المعايير الدولية (ISO 9000-1994) وإن الانتقادات الموجهة لهذه المعايير تحملها أكثر مما تحملته في الإطار المرسوم للجودة، إذ إنها تنطلق من إدارة الجودة الشاملة كقاعدة لها.

- إن معايير الاعتماد في مجال التعليم العالي في الأردن تعتبر متميزة كممارسة للجودة في مجال التعليم العالي على الصعيد العربي، إلا أنها لا تتمثل ولا تؤدي إلى قيام نظام لضمان الجودة في التعليم العالي في الجامعات.
- إن تجربة مسابقة صندوق الحسين للإبداع، والتفوق للجامعات الأردنية تعتبر خطوة متطورة في نظم ضمان الجودة في الجامعات الأردنية.
- إن جامعة الزرقاء الأهلية (الأردن)، والجامعة الإسلامية بغزة (فلسطين) تخوضان تجربة متميزة في بناء نظام لضمان الجودة فيهما والذي حفزته فلسفة الإدارة العليا للجامعتين وكذلك توجههما لأولوية تحقيق رسالتيهما الحضارية على تحقيق الأرباح وإيمانهما بالتحسين المستمر في مختلف أوجه نشاط الجامعتين.
- إن جامعة الزرقاء الأهلية (الأردن) والجامعة الإسلامية بغزة (فلسطين) باشرتا من سنوات عديدة في بناء نظام ضمان الجودة بإيجاد هيكلية تنظيمية له على مستوى الجامعتين والكليات والأقسام التابعة لهما.

وأعد أبو سعدة (2005) دراسة بعنوان "**العوامل المؤثرة على كفاءة العملية التعليمية وأثرها على الخريجين كقوة متوقعة في سوق العمل بالتطبيق على الطلاب بجامعة الملك خالد**". يتمثل الهدف الأساسي لهذا البحث في تحديد وتحليل العوامل التي قد يكون لها تأثير على مستوى كفاءة العملية التعليمية، والأثر المحتمل لتلك العوامل على الخريجين في سوق العمل.

استخدمت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي بالعينة من مداخل المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع الطلاب المقيدين بجامعة الملك خالد في العام الجامعي (25/ 1426هـ) البالغ عددهم (14.698طالباً). وتم سحب عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع البحث وموزعة حسب الكليات طبق على أفرادها قائمة استقصاء لجمع المعلومات مصممة من

النوع المغلق المفتوح وفق أسلوب(ليكرت) الخماسي المتدرج، كما اعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية في جميع المعلومات بالإضافة إلى الاستبانة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- إن هناك عدد من العوامل التي لها تأثير على كفاءة العملية التعليمية بجامعة الملك خالد سواء بالإيجاب أو السلب مثل العوامل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والعوامل الخاصة بالوسائل التعليمية، والعوامل الخاصة بالاختبارات والتقييم،والعوامل الخاصة بإدارة الأقسام العلمية، والعوامل الخاصة بالخدمات العامة المقدمة للطلاب.
- إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة موافقة الطلاب على العوامل الرئيسية المؤثرة على كفاءة العملية التعليمية (أعضاء هيئة التدريس، والمقررات الدراسية، الوسائل التعليمية، الاختبارات والتقييم، إدارة الأقسام العلمية، والخدمات العامة للطلاب) حسب المعدل التراكمي لهم.
- إن هناك تأثيراً سلبياً للعناصر الأساسية المكونة للعملية التعليمية (أعضاء هيئة التدريس، الكتب الدراسية، الوسائل التعليمية) على الطلاب الخريجين كمخرجات متوقعة للجامعة في سوق العمل.
- لا يوجد اختلاف معنوي بين الطلاب الذين يرون أن هناك تأثيراً مستقبلياً محتملاً لعناصر العملية التعليمية على الطلاب الخريجين في سوق العمل، وبين الذين لا يرون ذلك حسب الخصائص المميزة لهؤلاء الطلاب مثل نوع الدراسة بالكلية (نظرية، عملية)، المستوى الدراسي، المعدل التراكمي، نوع التعلم الثانوي (حكومي، خاص)، السن.

وأعد العجلوني (2005) دراسة بعنوان "**نموذج مقترح لإدارة الجودة في كلية تقنية بيشة بالمملكة العربية السعودية**". وتتمثل المشكلة التي تحاول هذه الدراسة بحثها في محاولة

اختيار نموذج جودة يناسب كلية التقنية في بيشة إدارياً وأكاديمياً، وكذلك إمكانية التطبيق الفعلي لهذا النموذج في الكلية المذكورة، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما نموذج الجودة الذي يمكن تطبيقه في كلية تقنية بيشة، بما يضمن تطوير أداءها وتحسين الخدمات التي تقدمها؟
- هل يمكن للكلية أن تطبق النموذج المقترح؟
- في أي المجالات تستطيع الكلية تطبيق النموذج؟

واستهدفت الدراسة اقتراح نموذج الإدارة الجودة الشاملة في كلية التقنية بمدينة بيشة في المملكة العربية السعودية، يأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المنشأة والبيئة، وتقديم الكلية لخدماتها التعليمية والتدريبية بكفاءة ترضي كافة الأطراف ذات العلاقة بالكلية مثل: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، البيئة المحلية، الطلاب وذويهم، وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين بالكلية. ونظراً لكون موضوع الدراسة يتناول حالة بعينها، فإن المنهج الذي اختطه (العجلوني) هو مدخل دراسة الحالة من مداخل المنهج الوصفي، وقام الباحث باستخدام أسلوب تحليل المضمون، وتحليل الدراسات السابقة لتقرير أهمية إدارة الجودة في التعليم، وإمكانية تطبيق المفاهيم الحديثة في إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي. وقد حصل الباحث على البيانات اللازمة للدراسة من الكلية مباشرة، عن طريق البيانات التاريخية المتوفرة في الكلية، وكذلك بالاستفادة من الملاحظة المباشرة التي اكتسبها الباحث من خلال عمله محاضراً في الكلية منذ تأسيسها، ورئيساً لقسم التقنية الإدارية فيها خلال السنة الأخيرة، ومن استقراء الدراسات السابقة عن واقع الجودة في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب بصفة عامة، وفي الكلية التقنية بمدينة بيشة بصفة خاصة.

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها ما يلي:

- إن نظام سجما (6) هو النظام الأنسب الذي يحقق تطلعات المؤسسة بشكل عـام ويرتقـي بأداء الكلية بشكل خاص.

- إن تطبيق سجما (6) يمر بخمسة خطوات متسلسلة هـي: (التعريـف Define، القيـاس Measure، التحليل Analyze، التحسين Improve ، المراقبة Control)، ويعبر عنهـا مختصرة بـ (DMAIC) .

- إن سجما (6) نموذج يمكن تطبيقه كنظام لإدارة الجودة في كلية التقنية في بيشة، إذا توفرت له المتطلبات الضرورية للنجاح. حيث يستطيع مثل هذا النظام وضع معايير للأداء، وقياس الأداء الفعلي للكلية على ضوئها، ومن ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية والتحسينات الكفيلة برفع كفاءة الكلية، وزيادة قدرتها على تقديم خدمات تعليمية وتدريبيـة متميـزة للجهـات المستفيدة.

- تكمن فرص النجاح لتطبيق هذا النظام في حداثة الكلية التقنية ببيشة مما يتيح لها المرونـة والقدرة على تكييف أوضاعها وفق ما يتطلبه نظام الجودة المقترح.

- إن نظام سجما (6) يستطيع تشخيص المشكلات وتقديم الحلول لجميع الأنـشطة التعليميـة والتدريبية والإدارية في الكلية، مما يتيح لإدارة الكلية أن تطور أداءها في جميع المجـالات وبشكل متوازن.

وأجرى الخولي (2005) دراسة بعنوان "**مفهوم الجودة التعليمية الشاملة ومدى تأثيرهـا على الأداء الأكاديمي من واقع جامعة قطر**". وهدفت الدراسة إلى استقصاء أثـر مبـادئ إدارة الجودة التعليمية الشاملة على النطاق الأكاديمي من خلال تطبيق نظام تقويم أداء أعضاء الهيئـة الأكاديمية في الكشف عن جوانب القصور ومواطن القوة للأداء الأكاديمي بجامعة قطر، وأيضا استقصاء أثرها على الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة الأكاديمية من وجهة نظرهم عن طريـق

استطلاع آرائهم حول مكونات نظام تقويم الأداء وإجراءات التطبيق، والعائد من تطبيق نظام تقويم الأداء كما يدركها أعضاء هيئة الأكاديمية.

استخدمت الدراسة الحالية منهج الإحصاء الوصفي لاتساقها مع طبيعة المشكلة محل الدراسة، كما اعتمد الباحث بجانب الدراسة الوصفية الإحصائية على الإحصاء الاستدلالي من خلال المسح الميداني بعينة عشوائية من أعضاء الهيئة الأكاديمية بجامعة قطر. والتي تكونت من (161) عضو هيئة أكاديمية. أظهرت النتائج في ضوء ما توصلت إليه الدراسة إلى ما يلي:

- إن أعلى مكونات نظام تقويم الأداء التي حققت نسبة (أعلى من 90%) على الترتيب هي كالتالي: الأعباء التدريسية (97.7%) ، رأي الزملاء (94.4%) ، التقويم الذاتي (94.2%)، الخصائص الشخصية والعلاقات المهنية (94%)، اللجان (91.6%).
- إن مستوى الإنتاج العلمي بلغ (71%) بين أعضاء الهيئة الأكاديمية على مستوى الجامعة وهو يكون جيد نسبياً إلا أنه ليس على درجة عالية أسوة بباقي مكونات نظام تقويم الأداء، بالإضافة إلى نسبة حضور المؤتمرات العلمية يكون منخفض نسبياً بنسبة (49 %) قريباً.
- إن مكون رأي الطلبة كان أكثر المكونات تجانساً بل الوحيد من حيث تقارب الدرجات التي حصل عليها الأعضاء مما يضفي عليه عنصر الجودة والقوة كمؤشر أساسي لقياس الأداء الأكاديمي.
- إن أعلى إيجابيات حققها نظام تقويم الأداء الأكاديمي كانت تطوير الزملاء وطرق التدريس بنسبة (38.5%)، ثم تنشيط الأبحاث بنسبة (10.6%) . وكانت أعلى سلبيات تمثلت في نظام تقويم الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة الأكاديمية هي: الحساسية الشديدة لتقييم الزملاء (12.4%) ، يليه تقويم الطلبة للأستاذ شيء خاطئ (9.9%)، وقلة الاهتمام بالبحث العلمي بنسبة (9.9%).

- إن أعلى أهمية نسبية من وجهة نظر الأعضاء في تحقيق العائد الناتج من نظام تقويم الأداء وكان له تأثير كبير على الأداء الأكاديمي هي مساهمة ملف المقرر الجامعي في التعرف على فاعلية المقررات الدراسية حيث بلغت نسبة (80%) تقريباً، يليها في الأهمية النسبية بنسبة (75%)، حرص الأعضاء على تطوير المقررات الدراسية بصفة مستمرة.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً تبعاً للجنس حول العائد من تطبيق نظام تقويم وهو يشير إلى التقارب في وجهة نظر بين الأعضاء الذكور والإناث.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً (معنوية) بالنسبة لرأي أعضاء الهيئة الأكاديمية حول مكونات نظام تقويم الأداء وإجراءات تطبيقه وأيضاً حول العائد من تطبيق نظام تقويم الأداء تبعاً لمتغير الجنسية (قطري، غير قطري).
- لا توجد فروق دالة إحصائياً (معنوية) بالنسبة لرأي أعضاء الهيئة الأكاديمية حول مكونات نظام تقويم الأداء وإجراءات تطبيقه وأيضاً حول العائد من تطبيق نظام تقويم الأداء تبعاً للدرجة العلمية لعضو الهيئة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

وأعد رويس (2005) دراسة بعنوان "**فعالية برامج الدراسات العليا التربوية في رفع الكفاءة الإدارية لدى منتسبي وزارة الداخلية**". وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور برامج الدراسات العليا التربوية في رفع كفاءة منتسبي وزارة الداخلية الإدارية فيما يتعلق باتخاذ القرارات والاتصال والتعامل الإنساني. واستخدمت الوزارة المنهج الوصفي من خلال مدخل المسح الاجتماعي بالعينة، وطبقت الدراسة على عينة غرضيه من منتسبي وزارة الداخلية العسكريين الذين تلقوا برامج تربوية في جامعة أم القرى (برنامج الدبلوم، الدبلوم العام في التربية،وبرنامج الماجستير وبرنامج الدكتوراه في الإدارة التربوية) وكانت أداة الدراسة استبانه مكونة من ثلاثة محاور هي: اتخاذ القرارات- الاتصال- التعامل الإنساني). كما استخدمت

الدراسة المدخل الوثائقي في إعداد الإطار النظري الذي تطرق إلى الفاعلية الإدارية أو الكفاءة الإدارية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- إن لبرنامج الدراسات العليا التربوية أثراً في رفع مستوى الكفاءة الإدارية لـدي منتسبي وزارة الداخلية، حيث كان أدنى متوسط (2.17) بنسبة مئوية بلغت (72.3%) على مقياس يتكون من (3) ثلاث درجات.
- إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتفرغين كلياً والمتفرغين جزئياً فـي المجمـوع العام، وفي عملية اتخاذ القرارات لصالح المتفرغين كلياً.
- إن أكبر فعالية إدارية لبرامج الدراسات العليا التربوية بجامعة أم القرى في مجال التعامـل الإنساني يلي ذلك مجال عملية الاتصال ثم مجال اتخاذ القرارات.

وأجرى معايعة (2005) دراسة بعنوان "إدارة الجامعات الأردنية كما يراها الأكاديميون والإداريون". وهدفت الدراسة إلى الكشف عن تصورات الأكاديميين والإداريين(في الجامعات الأردنية) نحو إدارة الجامعات الأردنية المستقبلية، وذلك من خلال مجموعة من المجالات، كما هدفت إلى الكشف عن مدى الاختلاف بينهم في التصورات باختلاف الجامعة والمسمى الوظيفي. ولتحقيق تلك الأهداف استخدم الباحث عرض المسح الاجتماعي بالعينة مـن مـداخل المـنهج الوصفي. وقام بتطوير استبانة تكونت من (88) عبارة موزعة على تسعة مجالات، وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على عينة عشوائية قوامها (100) إداري وأكـاديمي، وأسـفرت نتائج التحليل عن عدة نتائج مهمة من أبرزها ما يلي:

- تراوحت تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو إدارة الجامعات الأردنية بـين (4.45- 4.22)، وكان المتوسط الحسابي الكلي (4.35) كان ترتيب المجالات تنازلياً كما يلي: مجال الشراكة

مع قطاعات الإنتاج والخدمات (4.45)، ومجال المراقبة والمتابعة والتقويم (4.44)، ومجال التشريعات والقوانين والأنظمة (4.39)، ومجال إدارة نظم المعلومات (4.39)، ومجال الهيكل التنظيمي (4.37)، ومجال البيئة التنظيمية (4.34)، ومجال الموارد البشرية والمادية والمالية(4.30)، ومجال القيادة الإدارية (4.28)، ومجال الأهداف والسياسات والإستراتيجيات (4.22).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة تعزى لمتغير (الجامعة) على المقياس ككل، وفي مجال الهيكل التنظيمي ومجال الشراكة مع قطاعات الإنتاج والخدمات (لصالح جامعة العلوم والتكنولوجيا والجامعة الأردنية)، وفي ومجال البيئة التنظيمية (لصالح جامعة اليرموك) وفي مجال الموارد البشرية والمادية والمالية ومجال إدارة نظم المعلومات (لصالح جامعة العلوم والتكنولوجيا).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي على مجالات الأهداف والسياسات والإستراتيجيات، ومجال الموارد البشرية والمادية والمالية، ومجال المراقبة والمتابعة والتقويم ومجال إدارة نظم المعلومات (لصالح الإداريين) وفي مجالات الهيكل التنظيمي، ومجال القيادة الإدارية (لصالح الأكاديميين).

ثالثاً : الدراسات التي تناولت مؤسسات وبرامج إعداد المعلمين

قام العتيبي وغالب (1996) بدراسة بعنوان: "**معايير مقترحة للاعتماد الأكاديمي والمهني لبرامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية**".

هدفت الدراسة إلى اقتراح المعايير الضرورية لتحسين مستوى برامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية. واعتمدت الدراسة على منهج البحث الوصفي التحليلي لواقع برامج إعداد

المعلم بكليات التربية وكليات إعداد المعلمين في الوطن العربي، وذلك من خلال الاستفادة من الرؤى التنظيرية والواقعية حول الاعتماد الأكاديمي لبرامج إعداد المعلمين بالجامعات والكليات الغربية. وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- أن تكون هناك هيئة واحدة (كلية التربية مثلاً) مسؤولة عن وضع السياسة العامة واللوائح التنظيمية الإدارية لبرامج إعداد المعلمين.
- أن تتولى الأقسام الأكاديمية مسؤولية الإشراف على برامج إعداد المعلمين، وأن يتم تخطيط لهذه البرامج في ضوء خطط التنمية والاحتياجات التربوية.
- أن يشتمل منهج إعداد المعلمين على مقررات تكون الثقافة العامة، وأخرى تشكل الجانب المهني، وثالثة تشكل الجانب التخصصي، على أن يتم تخطيط هذه النتائج بطريقة تتابعيه، ويكون بناؤها وفقاً لمبادئ عامة يؤمن بها أعضاء التدريس، ويتم تصميمها من قبل أعضاء هيئة التدريس المتخصصين والتربويين وفق الخطوط العامة التي ترسمها الهيئات العلمية والمنظمات المهنية.
- أن تكون سياسة كليات التربية فيما يتعلق بقبول وإرشاد وتوجيه الطلاب ومتابعة تقدمهم الدراسي واضحة وإيجابية، على أن يقتصر القبول في كليات التربية على الطلاب الذين لديهم ميول ورغبة حقيقية في الالتحاق بمهنة التعليم، وقدرة على التخاطب مع الآخرين.
- إن المباني والتجهيزات والمصادر التعليمية والمكتبة والمعامل والوسائل التعليمية أمور ضرورية لفاعلية عملية التدريس الجامعي، لذا ينبغي توفر مبانٍ ملائمة خاصة بالإدارة وأعضاء هيئة التدريس، ومراعاة آرائهم في تحسين قاعات الدراسة والبحوث والمعامل، والملاعب الرياضية، وأن تحتوي المكتبة على عدد كبير وملائم من الكتب والمراجع والمصادر التعليمية الأخرى.

- الاستفادة من تقويم الخريجين في نهاية البرنامج وبعد دخولهم المهنة في عملية مراجعة البرنامج بهدف تحسينه.

أجرى الزهراني (1997) دراسة بعنوان "**أهم الاتجاهات الاستراتيجية لتخطيط تطوير مؤسسات إعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية**". وهدفت الدراسة إلى تحديد أهم الاتجاهات الاستراتيجية التي يمكن تطبيقها في تخطيط تطور مؤسسات إعداد المعلم بالمملكة، وتتعلق بمجالات سياسة القبول ومعاييره، وأهداف مؤسسات إعداد المعلمين، والتربية العملية، أو الميدانية، والتنظيم، والتخطيط، والتطور المستمر للمعلمين. واستخدمت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي بالعينة من مداخل المنهج الوصفي، وطبقت استبانه ضمت (49) اتجاها استراتيجيا يمكن الأخذ به في تخطيط تطوير مؤسسات المعلم على عينة قوامها (248) عضو هيئة تدريس سعودي من العاملين بكليات التربية الجامعية بالمملكة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها ما يلي:

- إن مؤسسات إعداد المعلم بالمملكة تعطي حالياً أهمية منخفضة لغالبية الاتجاهات الاستراتيجية المحددة في الاستبانة، الأمر الذي يعني أن هذه المؤسسات لا تسير وفق رؤية واضحة لاتجاهات التطور، وأن هناك قصوراً في جهودها الموجهة نحو الارتقاء ببرامج إعداد المعلم.

- يوافق الغالبية العظمى من أفراد الدراسة على ملاءمة هذه الاتجاهات، كمحاور لتخطيط تطوير مؤسسات إعداد المعلم في المستقبل، ويؤكدون على ضرورة إحداث تغيير جوهري يمس تطوير سياسات ومعايير وإجراءات قبول وانتقاء الطلاب الملتحقين بمؤسسات الإعداد، وتبني أهداف نوعية محددة تسهم في إكسابهم المهارات السلوكية والعملية اللازمة لنجاحهم والارتقاء بأدائهم، وتفعيل التدريب الميداني، والتطوير المستمر لأداء المعلم أثناء الخدمة.

- إن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين درجة متوسط الأهمية الحالية والمستقبلية لجميع الاتجاهات الإستراتيجية المحددة في الاستبانة.
- توجد فروق دالة إحصائياً في تقديرات مجتمع الدراسة نحو الأهمية المستقبلية لحوالي (13) اتجاهاً تعزى إلى نوع الإعداد لصالح أفراد الدراسة بكليات الإعداد المتنوع.
- وفروق دالة إحصائية في تقدير مجتمع الدراسة للأهمية المستقبلية لحوالي أربعة عشر اتجاهاً استراتيجيا، تعزي إلى المرتبة العلمية لصالح الأساتذة المشاركين والأساتذة.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في تقدير مجتمع الدراسة نحو الأهمية المستقبلية لحوالي (36) اتجاهاً من الاتجاهات الإستراتيجية لتطوير مؤسسات إعداد المعلم تعزى إلى نوع الإعداد، حيث يتفق مجتمع الدراسة على أهميتها العالية.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في تقدير مجتمع الدراسة نحو الأهمية المستقبلية لحوالي (35) اتجاهاً من الاتجاهات الإستراتيجية لتطوير مؤسسات إعداد المعلم تعزى إلى المرتبة العلمية.

وأعد المنيع (2002) دراسة بعنوان " **متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: منظور مستقبلي**". استهدفت الدراسة معرفة واقع مدخلات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وآليات تحسنها، ومعرفة واقع أداء التعليم العالي، وآليات تطويره، وواقع مخرجات التعليم العالي وآليات تحقيقها لاحتياجات سوق العمل، وكذلك التوجهات المستقبلية للارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية. استخدمت الدراسة أسلوب تحليل النظم (System Analysis) أحد مداخل المنهج الوصفي التحليلي لتقويم متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي، وذلك للنظر إلى التعليم العالي على

أنه نظام له مدخلات وعمليات ومخرجات. وحددت الدراسة متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي في المعايير التالية:

- مدخلات التعليم العالي وتشمل: المدخلات البشرية من طلبة وأعضاء الهيئة التدريسية، والمدخلات التقنية وتشمل الأجهزة والمعدات والحاسبات الآلية، والمدخلات الإدارية والتنظيمية والمالية.
- عمليات التعليم العالي وتشمل: الرسوب والتسرب، والكفاءة الداخلية، والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، والخلل في توزيع الطلبة على التخصصات، والطاقة الاستيعابية.
- مخرجات التعليم العالي وتشمل: احتياجات القطاع الخاص، وعلاقة التخصصات الجامعية باحتياجات المجتمع، ومدى توافق مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل، وبطالة الخريجين.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- أدى الطلب الاجتماعي على التعليم العالي المتزايد إلي تدني الكفاءة الداخلية والخارجية بقبول بعض الطلبة في تخصصات ليس لها حاجة في المجتمع، وزيادة أعداد الطلبة في القاعات الدراسية، وزيادة نصاب معظم أعضاء هيئة التدريس.
- يوجد خلل في توزيع الطلبة على التخصصات العلمية والنظرية ويتزايد أعداد الطلبة في التخصصات النظرية بالرغم من أن حاجة المجتمع تتركز في التخصصات العلمية والتقنية.
- قصور الأنظمة المالية والإدارية في تحقيق التمويل الكافي للتعليم، فالأنظمة المالية قديمة ولا تتلاءم مع تمويل التعليم في العصر الحديث.
- تدني الإنفاق على البحوث العلمية، وخصوصا على البحوث التطبيقية والتطويرية التي تساعد مؤسسات الإنتاج ومؤسسات التعليم العالي في التغلب على المشكلات التي تواجهها.

- وجود العقبات الإدارية التي تفرضها مؤسسات التعليم العالي على المتقدمين للحصول على برامج التدريب والدراسات العليا.
- ازدياد الفاقد التعليمي المتمثل في الرسوب والتسرب وعدد السنوات التي يقضيها الطالب في مؤسسات التعليم العالي خلال خطط التنمية المتعاقبة.
- ضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي في سياسات القبول وتبادل أعضاء هيئة التدريس والمشاركة في الأبحاث العلمية وقلة التنسيق والتعاون بين الأقسام الأكاديمية داخل الكلية الواحدة، وقلة التنسيق والتعاون بين الكليات داخل الجامعة مما يضعف العملية التعليمية.
- يتم التركيز في العملية التعليمية على عضو هيئة التدريس والكتب والمذكرات الدراسية والاختبارات والأنظمة واللوائح، ويقل التركيز على الطالب كمحور للعملية التعليمية. وتفتقر طرق التدريس إلى استخدام وسائل التدريس الحديثة.
- يوجد نقص واضح في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وخصوصاً أولئك الذين ينتمون إلى الكليات غير التربوية في بعض مؤسسات التعليم العالمي.
- الخلل في التوازن بين التعليم الأكاديمي والتعليم التقني حيث يوجد فرق شاسع بين عدد خريجي الجامعات وعدد خريجي الكليات الفنية وقلة ارتباط مخرجات التعليم العالي باحتياجات التنمية لعدم التكامل والتفاعل الفعال بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص.

وقام الخطيب (2003أ) بإجراء دراسة بعنوان" **نموذج مقترح لإعداد المعلم في الوطن العربي للألفية الثالثة**". وهدفت الدراسة إلي بناء نموذج لبرنامج لإعداد المعلم العربي للألفية

الثالثة بتحدياتها التقنية والثقافية والمعلوماتية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وانطلقت مرتكزات هذا النموذج من استراتيجيه تستند إلى المبادئ التالية:

- اعتماد إطار أو نموذج نظري لإعداد المعلمين. (Theory Based Model)
- وضوح وتحديد أهداف برنامج إعداد المعلمين. (Prespecified Behavioral Objectives)
- تلبية الحاجات المهنية للطلاب / المعلمين. (Meeting the Professional Needs of Trainees)
- المرونة وتعدد الاختيارات في برامج إعداد المعلمين.
- توجه برنامج إعداد المعلمين نحو الكفايات التعليمية.
- أن يحقق برنامج إعداد المعلمين التطابق أو التوافق ما بين الأفكار النظرية والممارسات العملية.(Integration of Theory and Practice)
- استمرارية عملية إعداد المعلمين. (Continuity of Teacher Training)
- أن يمكن البرنامج الطلاب/المعلمين من تحقيق ذواتهم. (Self Actualization)
- استثمار برنامج إعداد المعلمين لنتائج البحوث والدراسات العملية. (Research Oriented Programs)
- استثمار تكنولوجيا التربية.(Education Technology)
- اعتماد المنهج المتعدد الوسائط في برنامج إعداد المعلمين.(Multi Media approach)
- إعداد المعلمين ومفهوم التربية المجتمعية.(Training and Community Education)

وتوصلت الدراسة إلى أن المكونات الرئيسية المقترحة لبرنامج إعداد المعلم العربي للألفية الثالثة تتمثل في الثقافة العامة، والثقافة التخصصية، والثقافة الاجتماعية، والثقافة المهنية وتضم

هذه الثقافات المساقات التالية:

- **الثقافة العامة:** وتضم المساقات الدراسية التي يتوجب أن يتعلمها كل (طالب/معلم) لزيادة ثقافته العامة مثل اللغة القومية وثقافة المجتمع العربي وعلاقته بالمجتمعات الأخرى، والتعاون العربي والإقليمي والدولي، ومساقات تتعلق بثقافة السلام والعدل والمساواة الدوليين.
- **الثقافة التخصصية:** وتضم المساقات الدراسية التي يتوجب أن يتعلمها (الطالب/المعلم) في حقول المعرفة العلمية والإنسانية والاجتماعية والفنية والأدبية والاقتصادية والإدارية، بشكل متعمق بحيث تساير هذه الثقافة العلمية ثورة المعلومات والاتصال والثورة التكنولوجية،وتواكب المستجدات في الحقول العلمية المختلفة.
- **الثقافة الاجتماعية:** وتضم مساقات جديدة يتعلمها (الطالب/المعلم) فيما يتعلق بمفهوم التربية المجتمعية والمجتمع المحلي، وما يصاحب ذلك من متغيرات اجتماعية جديدة مثلاً العلاقات الاجتماعية بين البيت والمدرسة والمجتمع، وما يدور حول مفهوم الحريات الشخصية والديموقراطية، وحقوق الإنسان، والمواطنة، ودراسة مساقات تركز على إطلاع المعلم على الفعاليات الاقتصادية، والاجتماعية، والتجارية، في المجتمع، فضلاً عن إطلاعه على الإمكانيات المادية، والبشرية في المجتمع، والمؤسسات، والجمعيات، والنوادي والتي تساهم في تبصير (الطالب والمعلم) بإمكانات المجتمعات المحلية، بهدف استثمارها وتوظيفها في خدمة المجتمعات المدرسية.
- **الثقافة المهنية أو المسلكية:** وتضم مساقات يتعلمها (الطالب/المعلم) لمعرفته بالتخطيط للتدريس، وتخطيط وتصميم المناهج الدراسية وتحليلها، وخصائص المتعلمين واحتياجات

هذا النمو، ونظريات التعلم الإنساني وطرق وأساليب وتقنيات التعلم، والتفاعل الصفي، وإدارة الصفوف، وطرق القياس وأساليب التقويم التربوي.

يضاف إلى ذلك تمكن (الطالب/المعلم) من ممارسة خبرات التعليم المصغر (التعليم بالمحاكاة) في مختبر التعليم المصغر، بواقع (9) ساعات معتمدة.

ويكتسب الطالب/المعلم خبرته المهنية من خلال التحاقه بإحدى المدارس المجاورة (وحسب طبيعة المنطقة التي سيدرس فيها) ليمارس عملية التدريس الصفي بواقع عام دراسي، وبإشراف معلم خبير في التدريس من المعلمين المتميزين في مجال تخصص (الطالب/المعلم) ويخضع في نهايتها إلى عملية تقويم من قبل المعلم الخبير، ويتم من خلال هذه العملية الحكم على أداء (المعلم/الطالب) وأهليته لممارسة مهنة التعليم.

وأعدت لجنة مركز التطوير والبحث (Research & Development Center ,2003) دراسة حول سيناريوهات مستقبل إعداد المعلم في أوروبا.

هدفت الدراسة إلى مواجهة التحديات في إعداد المعلم، ومقارنة السمات والتطورات وتبادل الحلول المحتملة. حيث تبين وجود أربعة سيناريوهات توضح مستقبل إعداد المعلمين في أوروبا، وهذه السيناريوهات هي نتيجة مشروع مركز التطوير والبحث (19) لمؤسسة إعداد المعلمين في أوروبا، والسيناريوهات الأربعة مختلفة عن بعضها البعض في تركيزها على أربعة قوى محركة: البراجماتية والمثالية والفردية والتجانس الاجتماعي. وتم وصف كل سيناريو (واقعية) من حيث خصائص المجتمع والتعليم وإعداد المعلم وأدوار المعلمين ومعلمي المعلمين وموضحة في مشهد قصير. وقد تم تطوير السيناريوهات الأربعة خلال ثلاث اجتماعات:

السيناريو الأول: المادية الفردية: إن المبادئ المتضمنة لسيناريو المادية الفردية هي: حرية الاختيار وعند الأفراد، وتنوع الموارد، والفردية ولكن منهج براجماتي

للمشاكل، والمدارس التي تعلم من اجل التعيين. إن المجتمع ذا تكنولوجيا عالية مجهزة في العديد من المباني. والبيوت الجديدة والمكاتب فيها تجهيزات حاسوبية وإنترنت. وهناك تدخل حكومي قليل.

السيناريو الثاني: المثالية الفردية: إن المبادئ الضمنية لسيناريو المثالية الفردية تشتمل على احترام الأفراد، والمبادئ الأخلاقية مهمة، والحقوق الفردية والحرية الفردية، وتحمل التنوع والتباين، والمسؤولية الفردية.

السيناريو الثالث: مادية التجانس الاجتماعي: لقد تطور المجتمع لأنه حلٌ مادي لتنظيم الحياة البشرية. وهناك نظرة مثالية للمجتمع، هناك هدفان للإعداد: تقديم قوي عاملة لتلبية حاجات المجتمع، والمنهاج مرتب بجزأين:

- يركز الجزء الأول على المعرفة والخبرة الضرورية لقوى العمل.
- يركز الجزء الثاني على المبادئ الضمنية والمهارات الضرورية للمجتمع بالارتكاز إلى حل المشاكل بشكل براجماتي.

السيناريو الرابع: مثالية التجانس الاجتماعي: المبادئ الضمنية لمثالية التجانس الاجتماعي هي: الأهداف المشتركة للصالح العام، والقيم والمعتقدات المشتركة، والقيم الديمقراطية، وإحساس التضامن والتجانس.

قام براون (Brown 2003) بإجراء دراسة بعنوان: "**القيادة إصلاح إعداد المعلمين في تسع جامعات من ولاية الينوي الأمريكية**". استهدفت الدراسة وصف وتوضيح سلوكيات وممارسات القيادة التي أشرفت على برامج إعداد المعلم، بالإضافة إلى دراسة التحديات والاستراتيجيات والعوامل البيئية التي أثرت على التغير المنظم في تسع كليات لإعداد المعلمين في ولاية الينوي الأمريكية لقد كان المشروع الإرشادي في إعادة تصميم إعداد المعلم في إلينوي

عبارة عن مسمى اصطلاحي لمدة ثلاث سنوات قام بإعداده مجلس الإعداد في ولاية الينوي، وقامت بتمويله مؤسسة (John D.X Catherine Mac Arthur) . ولقد توقع أن تقوم المؤسسات التعليمية التسعة المشاركة بإعادة تصميم واحد أو أكثر من برامج إعداد المعلمين لديها بالتوافق مع المعايير (INTASC & NCATE) .

ولقد طرحت الدراسة ثلاثة أسئلة بحثية رئيسية وهي:

- ما هي العوامل الرئيسية التي أعاقت تطبيق الأهداف المحددة للمشروع؟
- ما هي ممارسات القيادة التي ساهمت في التطبيق الناجح لبرنامج الإرشاد؟
- ما هي الطرق التي يشعر فيها الكادر والإداريون بأن الاستخدام الناجح لمعايير (INTASC) و (NCATE) في برامج إعداد المعلمين قد ساهمت في إيجاد طلبة معدين بشكل أفضل للتعليم في مدارس المستقبل؟

واستخدمت الدراسة المدخل الوثائقي وهو أحد مداخل المنهج الوصفي، وتم استنباط المعلومات الرئيسية لهذه الدراسة من خلال المقابلات التي تم إجراؤها مع عمداء كليات التربية المشاركة ونوابهم بالإضافة إلي مراجعة الوثائق، وملاحظات الباحث في ميدان العمل وتسجيل توقعات المشاركين وتصوراتهم وتنبؤاتهم عند نجاحات أو فشل برامج إعداد المعلم التي أعادوا تصميمها، وأخيراً تم تحليل البيانات من كل مؤسسة من حيث أوجه الاختلاف والتشابه من أجل التأكيد على العوامل المهمة التي أعاقت التطبيق الناجح.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- لقد اتخذ القادة إجراءات للتغير المميز ضمن مؤسساتهم.
- لقد كانت ممارسات القيادة متشابهة في المستوى ولكن مختلفة من حيث المنهج.
- السياق الذي توجد فيه المدارس أثّر بشكل فاعل على ممارسات التغيير عند القادة.

- التصورات الشخصية للقادة لمؤسساتهم وآرائهم حول القيادة، أثرت بشكل فاعل على تصرفاتهم، ورغبة الكادر في المشاركة في التغيير.
- وبالإضافة إلى ذلك، فلقد خلق مسمى الإصلاح بنية تحتية للتعاون والمشاركة وتحدي القيم الثقافية التقليدية وطرح توقعات لما ينبغي على الطلبة تعلمه وما يقدرون على القيام به.

وأعد جافان (Javan ,2004) دراسة بعنوان "**تطوير برنامج إعداد المعلم الابتدائي قبل الالتحاق بالخدمة في الجمهورية الإسلامية الإيرانية**". هدفت الدراسة إلى تحديد الاتجاهات الحديثة لتطوير برامج إعداد معلم المرحلة الابتدائية في إيران، وركزت الدراسة على ثلاثة أبعاد مهمة للإجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة وهي:

- سمات برامج إعداد المعلم الفاعل والمنتج.
- سياق/مجال إعداد المعلم.
- الوضع/المكانة الحالية لإعداد المعلم الابتدائي.

وتم جمع بيانات الدراسة باستخدام مناهج كمية ونوعية، وجمعت البيانات النوعية من مقابلات شبه مغلقة ومغلقة مع تسع شخصيات رئيسية في نظام الإعداد الإيراني، وثمانية مدراء من كليات إعداد معلمين مختارة، وتم جمع البيانات النوعية باستخدام استبانتين تم توزيعها على المعلمين الطلبة وعلى مدرسيهم في كلية إعداد المعلمين.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- على الرغم من وجود تاريخ طويل من الحضارة والأعداد الرسمي، يوجد مشاكل مزمنة في إعداد المعلمين، لم يتم التعامل معها منذ تأسيس الإعداد الرسمي في البلاد. ومنها على سبيل المثال: الأجور المتدنية، والمكانة الاجتماعية المنخفضة، مما جعل الإعداد لمهنة التدريس عملية غير جذابة وغير محببة لدى معظم الكفاءات.

- إن الكثير من المعلمين ليسوا على علم ومعرفة بالطرق والمناهج الجيدة في الإعداد والتغيير الحاصل، ولا يوجد تواصل فاعل ونشط بين كليات المعلمين والمدارس الابتدائية.
- تركيز التعليم في إعداد المعلمين على النظريات بدلاً من الممارسة والتطبيق، كما أن سياق وجو إعداد المعلم لا يشجع على تطبيق مناهج ومبادئ الإعداد الفاعل.
- إن التركيب القومي الذي يحكم إعداد المعلمين يتمركز بدرجة كبيرة في التخطيط التربوي وتطوير المنهاج وإعداد محتوى المواد الدراسية واتخاذ السياسات وصياغتها.
- هناك عدد قليل من معلمي المدارس الابتدائية من المؤهلين والمبدعين القادرين على تنفيذ البرامج داخل المدرسة.هذه السلبيات تتطلب إحداث تغييرات في برامج إعداد المعلمين للمرحلة الابتدائية.
- ضرورة تركيز نموذج الشراكة المرتكزة على المدرس من أجل تطوير إعداد المعلم الابتدائي في إيران. وهذا النموذج يوفر مناخاً تعاونياً بشكل أكبر في مؤسسات إعداد المعلم، والتوصل الفاعل بين مؤسسات إعداد المعلم والمدارس الابتدائية، وربط النظرية بالممارسة بشكل أكثر إنتاجية، ومرونة أكبر في أنظمة كليات المعلمين.

قام بريسكو (Briscoe , 2004) بإجراء دراسة بعنوان "**مقارنة التأثيرات غير المعرفية في الاحتفاظ بـ ، أو استنزاف الطلبة الأمريكيين الأوروبيين، والأمريكيين الأفارقة المقيدين في برنامج للبكالوريوس لإعداد المعلمين في جامعة غرب بنسلفانيا**".

وهدفت الدراسة إلى معرفة سبل الاحتفاظ بالطلبة الأمريكيين الأفارقة والأوربيين ببرنامج إعداد المعلمين في جامعة غرب بنسلفانيا. وتتناول هذه الدراسة النوعية التأثيرات غير المعرفية التي تساهم في الحفاظ على، أو استنزاف، الطلبة الأمريكيين الأفارقة والأمريكيين الأوروبيين: زمنها (خدمة المجتمع- خبرة القيادة - نظام الدعم - مفهوم الذات- التقدير الذاتي

الواقعي – المعرفة المتعلقة بالثقافة – الأهداف طويلة المدى مقابل الحاجات الملحة– النظرة إلى العنصرية وكيفية التعامل معها).واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال مقابلة (15) طالبا منهم (7) طلاب أمريكيين أفارقة و(8) طلاب أمريكيين أوربيين إما مسجلين في الجامعة ببرنامج إعداد المعلمين لمرحلة البكالوريوس وإما تركوا الجامعة، أو غيروا تخصصهم. وهدفت المقابلات إلى اكتشاف المتغيرات غير المعرفية لنجاح الطلبة، وتأثير خبراتهم على قدرتهم في البقاء وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها ما يلي:

- إن التحديات أمام الطلبة الأمريكيين الأوروبيين والأمريكيين الأفارقة قد بدأت بالتأقلم مع المنهاج.
- ضرورة وجود إعلان ودعاية عن البرنامج الأكاديمي والكشف عن العلاقات السلبية بين الأفراد والإدارة والكادر التعليمي والامتحانات.
- إن أكثر العوامل تحدياً للطلبة الأمريكيين الأفارقة هو التأقلم مع بيئات المؤسسة التي يهيمن على غالبيتها البيض. ويعزى الطلبة سبب بقائهم إلي مفاهيم الذات القوية والالتزام بحقل الإعداد وأنظمة الدعم القوية والتركيز على الأهداف طويلة الأمد.
- إن التركيز على التحديات والقضايا قصيرة الأمد كان من العوامل السائدة في إنهاك الطلبة.
- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير العلاقات بين الأفراد وبين الإدارة وزيادة انخراط الطلبة مع إجراء البحوث في اختبار(PRAXIS) ، وعلاقتها مع البقاء في البرنامج، ومراجعة برنامج إعداد المعلمين لإضافة منهاج متنوع ثقافياً، وتطوير علاقات الإشراف والرقابة مع الطلبة الأمريكيين الأفارقة. وتعتقد الباحثة إن هذه النتائج تثير إلى العديد من العوامل التي تساعد في تأكيد الفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي.

وأعدت كارتي (Carty 2004) دراسة بعنوان "**تطوير بناء برنامج للتنمية الذاتية للكادر التعليمي لتطبيقه في كلية كليرانس فتزوري برايانت**". واستهدفت الدراسة تطوير برنامج للتنمية الذاتية للكادر التعليمي في كلية المجتمع. وطرحت الدراسة خمسة أسئلة بحثية هي:

- ما المتطلبات اللازمة لتطوير الكادر التعليمي في (كلية كليرانس فتزوري برايانت)؟
- ما العمليات أو الممارسات اللازمة لتطوير الكادر التعليمي التي تستخدمها كليات مجتمع أخرى؟
- ما العناصر الملائمة والقابلة للتطبيق في برنامج الكادر التعليمي في الكلية؟
- كيف ينبغي أن يتم تطبيق برامج تطوير الكادر التعليمي؟
- كيف ينبغي أن يتم تقييم برامج تطوير الكادر التعليمي؟

وتم إجراء الدراسة في سياق منهجية حل المشكلات التطورية، كما تم تطبيق بعض مظاهر منهجية التقييم ومنهج البحث الوصفي. وقد اشتملت الإجراءات على مراجعة للدراسات السابقة من أجل تحديد عناصر تطوير برامج الكادر التعليمي الفاعلة، ومعايير التطبيق الناجحة وتأسيس اللجان الرسمية للمساعدة في التطوير والتصميم، وتحديد أفضل الممارسات لتوليد معلومات حول برامج تدريب تطوير الكادر التعليمي في كليات مجتمع أخرى، وإجراء جرد لتدريب الكادر التعليمي والحاجات التطورية لضمان توفير معلومات حول حاجات تطوير الكادر التعليمي، وتطوير البرنامج بالارتكاز على المعلومات من تحليل الحاجات والإجراءات السابقة، وتم تشكيل خطط لتطبيق البرنامج والتقييم، وتم تحديد مقترحات لنشرها على كليات المجتمع الأخرى في المنطقة.

وكشفت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- الكادر التعليمي في كلية (Clarence Fitzroy Bryant College) يحتاج إلى تدريب رسمي لمرة واحدة في كافة المواضيع ومدعومة بواسطة (SYDNA).
- هناك حاجة لتدريب طويل الأمد – إلى متوسط الأمد ومنظم ورسمي في إعداد الكبار من أجل تحضير محاضرات في الكلية لتسهيل إعداد الكبار.
- لقد كانت عملية الإسناد فاعلة في تحديد ممارسات تطوير الكادر التعليمي الملائمة والقابلة للتطبيق والتي تم تطبيقها على برنامج تطوير الكادر التعليمي في الكلية.
- لقد كان لبرنامج تطوير الكادر التعليمي في الكلية تركيب وظيفي ملائم وقابل للتطبيق، والذي يشمل على فقرة توجيه وتحديد أهداف فردية وفرص تطوير وتدريب ومراجعات للأداء وتقييم له، ومكافآت ونشاطات واعتراف.
- مشاركة الكادر التعليمي في العناصر المختلفة المحددة في دليل البرنامج يمكن أن تعزز بقوة أدائهم وتؤثر بشكل إيجابي على التطور الوظيفي.
- تطوير ملائم للبرنامج مع تقييم مستمر له إمكانية في تقديم دعم ملائم للأداء البشري في الكلية.

أجريت سيلانيا (Celania, 2004) دراسة حول تصورات معلمي السنة الثانية في جامعة (Iowa) نحو معايير التدريس وتطبيق برنامج تجويد أداء العلمين في جامعة أيوا.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تصورات معلمي السنة الثانية في جامعة أيوا نحو ثمانية معايير للتدريس تعد جزءاً من برنامج تجويد إعداد المعلم، انطلاقا من أن فهم تصورات المعلمين يساعد مصممي ومنفذي برنامج إعداد المعلمين على الفهم الأفضل لكفاءة وفاعلية برنامج تجويد المعلم، والهدف الثاني للدراسة يتمثل في جمع المعلومات حول نظام وفعال مرتكز

على البحوث ومصمم لتطوير جودة أداء المعلم، وفهم أدوار المشرفين والإداريين في برنامج تصميم الدروس في جامعة أيوا. واستخدمت الدراسة المنهجية النوعية في تحليل البيانات لاستكشاف تصورات معلمي الفرقة الثانية في جامعة أيوا من خلال تطبيق استبانه تم إرسالها إلكترونيا عبر البريد الإلكتروني لكافة مجتمع الدراسة، وتم تصميم أشكال جرافيكية لتحليل نتائج الاستبانة لكل سؤال من أسئلتها السبعة عشر، وكانت بيانات المجموعة المستهدفة مسجلة على كاسيتات وعلى أشرطة فيديو، وتمت كتابتها تمهيداً للتحليل، وتم تحليل البيانات يدوياً.

كشفت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- يتصور معلمو السنة الثانية في جامعة أيوا أن معايير التدريس فيها مرتكزة على البحوث وجيدة في التعامل مع الطلاب وجيدة لمهنة التعليم، ولقد طبق هؤلاء المعلمون المعايير في ممارستهم الصفية، وهم يعتقدون أن برنامج تجويد (كفاءة) المعلم طورت العلاقات مع المدرين والإداريين والمشرفين التربويين لأنهم منحوا فرصة أوسع للعمل معاً نحو تحقيق هدف مشترك.
- إن العناصر الخمسة الرئيسية لعملية التطبيق تتمثل السياسات الواضحة، والموارد الملائمة، والمؤسسات القادرة، والمطبقين القادرين ذوي الدافعية والحماسة، والظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.
- إن هذه العناصر الخمسة الرئيسية لعملية التطبيق الناجح لم تلق الاهتمام الملائم، وعليه، فإن معلمي السنة الثانية أظهروا ارتباكاً نحو مقاييس التدريس في جامعة أيوا على الرغم من معتقداتهم بان المعايير ذات قيمة.
- أدى نقص العناصر التالية إلي سوء فهم المعايير والمقاييس نفسها، كما لم يشجع تبني برنامج تجويد معلمي جامعة أيوا، وهذه العناصر هي: مقدمة ومصممة بشكل جيد لبرنامج

تجويد المعلم، والوضوح والتجانس في الاتصال المتعلق بجوانب البرنامج وما يفترض من المعلمين القيام به، وآليات التغذية الراجعة التي قد تقدم أجوبة شخصية تتناول اهتمامات معلمي السنة الثانية.

_ إن هذه المعايير شجعت المعلمين على التعبير عن آرائهم وساعدتهم على التطور من خلال التعبير عن الأداء التعليمي.

أما دراسة **البريدي (2005)** بعنوان "**أمراض الاستراتيجيات العربية: إشكالية ثقافية أم بحثية**"، فقد تناولت مؤسسات التعليم العالي بصفتها إشكالية نموذجية لغياب أو ضعف ممارسة الإدارة الإستراتيجية في مختلف المنظمات في العالم العربي ومنها مؤسسات التعليم العالي.

واستهدفت الدراسة الإسهام في بلورة إجابة مبدئية لسؤال محوري مفاده: هل يعود غياب أو ضعف الإدارة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – كنموذج – إلى عوامل ثقافية أم بحثية (علمية)؟ ومن ثم فالورقة تجهد لأن تسهم في تحديد الأسباب المحورية لتلك الإشكالية، والتي من شأنها توليد عدد من الأمراض ذات الطابع الفلسفي والإداري والتنظيمي والبيروقراطي في مؤسسات التعليم العالي.

وتتناول الدراسة بنظرة تحليلية فرضيتين اثنتين هما: (1) فرضية غياب الوعي بالمستقبل لدى الإنسان العربي، (2) وفرضية أن المكون الثقافي سبب محوري لإشكالية ضعف الممارسة الإستراتيجية العربية. وفي خضم اختبار هاتين الفرضيتين أشارت الدراسة إلى بعض المفردات والمسائل الثقافية التي تقود إلى تحديد أهم العوامل التي جردت المنظمات العربية من الإيمان بحتمية التنبؤ الذكي بالمستقبل،والاستعداد الجيد له، من خلال بلورة رؤى مستقبلية طموحة وجذابة، وإعداد الدراسات الإستراتيجية؛ باعتبارها شرطاً رئيسياً في تحقيق النجاح والريادة في عالم يتسم بدرجة عالية من التعقيد وسرعة مذهلة في التغيير والتطور.

وبعد مناقشة بعض الأمراض المستشرية في جسد مؤسسات التعليم العالي في العالم العربي مع إيضاح أبرز أعراضها واقتراح طرق مبدئية للاستشفاء منها، خلصت الدراسة إلى تحديد ثلاثة من أمراض الإستراتيجية العربية هي:

- ضعف الإيمان بالعمل الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي العربية.
- شيوع النمط الإداري على حساب النمط القيادي في مؤسسات التعليم العالي العربية.
- ضعف الدعم التنظيمي الحكومي للعمل الاستراتيجي.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- إن مشكلة العالم العربي في الإدارة الإستراتيجية مشكلة ثقافية بالدرجة الأولى وليست مشكلة بحثية أو علمية تتمثل في عدم توفر الأطر والنظريات والنماذج أو الخبرات العلمية في المجال الاستراتيجي.
- أهمية تبني المنهج الكيفي لاستكشاف بنية الخلل الثقافي في محيط الاستراتيجيات العربية والتغلب عليها.
- إن رفع مستوى الإيمان بضرورة التنبؤ بالمستقبل والاستعداد الاستراتيجي له يتطلب تصميم برامج تدريبية عالية الجودة للقيادات العربية وتنفيذها بمؤسسات التعليم العالي.

وقام كل من مجدل وهواري (2005) بإجراء دراسة بعنوان"**إدارة المعرفة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي: المفهوم والأساليب والاستراتيجيات**". استهدفت الدراسة التعرف إلى إدارة المعرفة التنظيمية، ومعرفة الفرق بينها وبين إدارة المعلومات، ولفت نظر المديرين وأصحاب القرار لأهمية إيلاء الاهتمام لإدارة المعرفة التنظيمية بمفهومها الحديث، وتوسيع مداركهم من ناحية نوعية المعرفة مع المتغيرات البيئية المتسارعة. وكذلك إلى ضرورة تشجيعهم على فتح المجال لإشراك العاملين بمختلف المستويات الإدارية.

ونظراً لطبيعة موضوع الدراسة فقد استخدم الباحث مدخل الدراسات الوثائقية من مداخل المنهج الوصفي التحليلي، لتأصيل المفاهيم المتصلة بموضوع إدارة المعرفة التنظيمية من خلال تحليل أحدث الأدبيات في هذا المجال.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها النتائج التالية:

- إن عملية إدارة المعرفة التنظيمية مفهوم يختلف عن المفهوم التقليدي لإدارة المعلومات وينطلق كل من المفهومين من فرضيات مختلفة. حيث إن مفهوم إدارة المعلومات يعطي الأهمية الأكبر للمعلومات والبيانات والتكنولوجيا التي تستخدم في توصيلها للموظفين.
- أما مفهوم إدارة المعرفة التنظيمية فيعطي دوراً مهما للعنصر الإنساني المتمثل بقدرات الموظفين وخبراتهم والاتجاهات السائدة لديهم، وللمعاني التي يعطونها للمعلومات عند تحليلها وتفسيرها، على اعتبار أنها تحدد طريقة استخدام المعلومات والاستفادة منها.
- يتطلب التغير في مفهوم إدارة المعرفة التنظيمية من منظمات الأعمال إعادة النظر في مسمى وطبيعة عمل الجهة المختصة بوظيفة تزويد المنظمة بكل البيانات اللازمة للوصول إلى معلومات صحيحة في الوقت المناسب، وتبادل المعارف والخبرات المتخصصة الفردية والجماعية القادرة على نقل ونشر وفهم وتفسير هذه المعرفة لتكون تحت تصرف من يحتاج إليها.
- أن تتمتع الجهة المختصة بإدارة المعرفة التنظيمية بسلطات كافية وان يكون لها موازنة مالية كافية تمكنها من القيام بأعمالها.
- التركيز في إدارة الموارد البشرية على إيجاد بيئة تنظيمية تشجع على التعلم تدعم كل الجهود لتطوير مهارات وخبرات العاملين، بحيث تصبح المنظمة جاذبة لكل الكفاءات

وقادرة على الاحتفاظ بها، ويحقق مقولة أن الموارد البشرية هي رأس المال الفكري في المنظمة.

- إن مؤسسات التعليم العالي، بصفة عامة، عاجزة عن استثمار إدارة المعرفة في تنظيم نفسها بنفسها، على الرغم من كونها مركز إشعاع علمي وثقافي ومحرك أساسي للإبداع داخل المجتمع، أو هكذا ينظر إليها على الأقل.

رابعاً: ملخص الدراسات السابقة

استعرضت الباحثة في هذا الفصل (37) دراسة سابقة أجريت خلال الفترة من (1996) إلى (2005م) منها (20) دراسة أجريت في بيئات عربية، و (17) دراسة أجريت في بيئات أجنبية. وقد قامت الباحثة باختيار هذه الدراسات بعناية حرصاً منها على أن تكون أكثر التصاقاً بموضوع الدراسة، وأوضح تعبيراً عن الظاهرة التي تقوم بدراستها وهي فاعلية المؤسسات التعليمية بصفة عامة، وفاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين بصفة خاصة.

واستعرضت الباحثة الدراسات السابقة وفق ترتيب زمني من الأقدم فالأحدث لتبرز التطور الذي شهدته الظاهرة مؤسسات إعداد المعلمين وفق ثلاثة محاور: أولها ناقش الدراسات السابقة التي تناولت الفاعلية التنظيمية، وتضمن (13) دراسة منها (11) دراسة أجنبية ودراستين عربيتين، وهذا يوضح افتقار البحوث التربوية العربية إلى دراسات الفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي بصفة عامة، أو إلى دراسات الفاعلية التنظيمية لمؤسسات إعداد المعلمين بصفة خاصة. أما المحور الثاني فقد ناقش الدراسات التي تناولت الكفاية والجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي، وتضمنت (12) دراسة سابقة أجريت جميعاً في بيئات عربية، وهذا يشير إلى اهتمام الباحثين العرب بتجويد التعليم العالي واستقصاء مؤشرات كفايته. والمحور الثالث ناقش

الدراسات التي تناولت مؤسسات وبرامج إعداد المعلمين، وتضمنت (12) دراسة سابقة منها (6) دراسات أجريت في بيئات عربية، و(6) أخرى أجريت في بيئات أجنبية، وهذا يوضح اهتمام الدراسات العربية بمؤسسات وبرامج إعداد لمعلمين، وإن كانت لا توجد دراسة منها – حسب علم الباحثة– استقصت فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين بدولة الكويت بصفة خاصة، أو فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في الدول العربية بصفة عامة. وقد توصلت الدراسات السابقة إلى عدد من النتائج التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- أجمعت الدراسات العربية على دراسة أبعاد متعددة للفاعلية في المنظمات والمؤسسات التربوية ومنها:

- المعايير التي تتعلق باللوائح التنظيمية الإدارية.
- المعايير التي تتعلق بالمناهج .
- المعايير التي تتعلق بأعضاء هيئة التدريس.
- المعايير التي تتعلق بالطلاب.
- فيما يتعلق بالتجهيزات والمباني والمصادر التعليمية.
- المعايير التي تتعلق بتقويم الخريجين ومراجعة البرنامج.
- سياسات القبول ومعاييره، وأهداف مؤسسات الإعداد، والتربية العلمية أو الميدانية، والتنظيم والتخطيط، والتطوير المستمر للمعلمين.
- الالتزام بمبادئ إدارة الجودة الشاملة.

2- قدمت الدراسات السابقة الأجنبية الكثير من مؤشرات الفاعلية التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي ومنها:

- التطور الأكاديمي والنمو المهني للطلبة.

- رضا الأكاديميين والطلبة والإداريين عن العمل.
- النمو المهني للأكاديميين.
- التفاعل والانفتاح مع المجتمع.
- القدرة على اكتساب الموارد.
- الصحة التنظيمية.
- الهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية.
- المؤشرات المالية.
- عملية التعليم والبحث التربوي.
- العوامل الديموقراطية غير الأكاديمية والأحداث التنظيمية.
- الأهداف التنظيمية والنشاطات التنظيمية.

3- قدمت الدراسات الأجنبية مؤشرات على وجود تأثيرات بين مجالات الفاعلية التنظيمية من جهة والإبداع والتطور والرضا عن العمل والأداء والإنتاجية من جهة أخرى.

4- إن تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة يسهم في تطوير الجامعات بدرجة فوق المتوسط، وأن مبدأي القيادة الفاعلة، والتخطيط الاستراتيجي يأتيان في مقدمة المبادئ التي تسهم في تطوير فاعلية مؤسسات العليم العالي بدرجة متوسطة.

5- إن المؤسسات ذات الفاعلية تكون مختلفة عن غيرها من المؤسسات غير الفاعلة/ ذات الفاعلية. كما أن المؤسسات المعروفة بنجاحها في مجال كفاءة معينة لديها سمات وظيفية مختلفة عن المؤسسات ذات النجاح في مجال كفاءة وظيفة آخر.

6- أشارت الدراسات الأجنبية إلى وجود علاقة بين توجهات القيادة العليا والفاعلية التنظيمية في بعض الكليات، وإن تطبيق برامج الفاعلية المؤسسة في كليات إعداد المعلمين لن ينجح بدون

دعم الإداريين والأكاديميين، وإن الأكاديميين في مؤسسات إعداد المعلمين أقل دعماً لنشاطات الفاعلية المؤسسة من الإداريين ، وإن المؤسسات المتفرقة في فعاليتها الأكاديمية هي مؤسسات الفنون الحرة أو الموجهة نحو البحث العلمي.

7- أغفلت الدراسات السابقة العربية التي استعرضت بشكل عام، والدراسات الكويتية بشكل خاص، استقصاء إدارة برامج إعداد المعلمين، حيث كان اهتمامها منصباً على إدارة الجامعات عامة، على الرغم من أن مؤسسات إعداد المعلمين تعد من أكثر المؤسسات التربوية صلة والتصاقاً بالمجتمع واحتياجاته من القوى البشرية المؤهلة.

8- كشفت نتائج الدراسات السابقة التي استعرضت عن ضعف في تحقيق أهداف التعليم العالي وخصوصاً الهدف الخاص بالبحث العلمي ويظهر ذلك في عدم الاهتمام بالبحث العلمي التطبيقي وتطوير وسائله وأدواته، وعدم السعي لاستقطاب باحثين وأساتذة متميزين لدعم مراكز البحوث، وربط برامج البحث العلمي والدراسات العليا بمشكلات البيئة والمجتمع ومواكبة التطورات الحديثة في ميادين العلم والمعرفة.

9- وجود خلل في التوازن بين التعليم الأكاديمي والتعليم التقني، وبخاصة في عدد خريجي الكليات الفنية وقلة ارتباط مخرجات التعليم العالي باحتياجات التنمية لعدم التكامل والتفاعل الفعال بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص.

10- انخفاض مستوى التنسيق والتعاون بين الأقسام الأكاديمية داخل الكلية الواحدة، وقلة التنسيق والتعاون بين الكليات داخل الجامعة، وضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي الخليجية في تخطيط سياسات القبول وتبادل أعضاء هيئة التدريس والمشاركة في الأبحاث العلمية.

11- إن تطوير الفاعلية التنظيمية للإدارة الجامعية يتطلب تطبيق نظم الإدارة الحديثة، ودعم القيادات العليا والتزامها، وتفويض السلطة، والمحاسبة، والتأكد من الاستقلال الإداري للجامعة، وربط المناهج التعليمية بمتطلبات الإنتاج ومؤسسات العمل، وتطوير الإجراءات واللوائح الإدارية، توجيه البرامج وطرق التدريس لاحتياجات سوق العمل وآلياته.

12- أشارت بعض الدراسات السابقة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية التنظيمية بين مؤسسات التعليم العالي الربحية ونظيرتها غير الربحية، وبين تقدير الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لدرجة الفاعلية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي، وبين تقدير أعضاء هيئة التدريس المتفرغين كلياً ونظرائهم المتفرغين جزئياً لدرجة الفاعلية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي، كما أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول رؤية أعضاء الهيئة الأكاديمية نحو مكونات نظام تقويم الأداء وإجراءات تطبيقه والعائد من تقويم الأداء تعزى إلى اختلاف المرتبة العلمية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الدراسات السابقة التي استعرضتها الباحثة قد استخدمت مناهج بحثية مختلفة، وإن كان العديد منها اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظاهر والتعرف على خصائصها والعوامل المؤثرة فيها والعلاقات المتداخلة بين أبعادها من اجل التوصل إلي استنتاجات عامة تؤدي إلي تحسين الواقع وتطويره.

وتعددت مداخل المنهج الوصفي التي اعتمد عليها الباحثون في إعداد هذه الدراسات السابقة، فتارة تم استخدام دراسة الحالة (دراسةLovinguth, 1997 ؛ دراسة العجلوني 2005)، وتارة أخرى استخدمت مدخل المسح الاجتماعي الشامل (Total Survey Approach) (دراسة Welsh, et. al., 2003) ، غير أن العديد من الدراسات السابقة استخدمت مدخل المسح

الاجتماعي بالعينـة (Sample Survey Approach) ومنهـا دراسـات (Clarke, 1996, ; Bethal, 1998 ;الزكري، 1998; Nicholas, 1999; Shipton, et., 2002)

وفي بعض الدراسات استخدم الباحثون مدخل الدراسـات الوثائقيـة (Documentary Approach) ومنها دراسات (Benson, 2002 ;الخطيب، 2003؛ Brown,2003؛ خليـل، 2005؛ مجدل؛ وهواري، 2005). وأحياناً جمع بعض الباحثين بين مدخل المسح الاجتمـاعي بالعينة وبين المدخل الوثائقي ومنها (دراسة الحربي، 2002؛ دراسة سلامة،2003). ودراسات محدودة استخدمت مدخل تحليل النظم System Analysis Approach ومنها (دراسة المنيع، 2002).

وانفرد بعض الباحثين باستخدام المنهج الاستنباطي (دراسة المليجي، 2005)، أو استخدام منهج الاحصاء الوصفي (دراسة الخولي، 2005)، أو استخدام منهج شـبه تجريبـي (دراسـة Carty, 2002)، أو استخدام منهج المستقبليات (Futurelogy) من خلال رسم السيناريوهات (دراسة Research Development Center, 2003).

ويلاحظ من الدراسات السابقة التي استعرضت أنها استخدمت أدوات بحث مختلفـة فـي جمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة عن تساؤلاتها. وإن كانت غالبيـة هـذه الدراسـات اعتمدت على الاستبانة لكونها أنسب أدوات البحث العلمي ملاءمـة لتطبيـق مـدخل المـسح الاجتماعي الشامل أو بالعينة.

وبعض الدراسات السابقة استخدمت في جمع المعلومات أسـلوب المقـابلات الجماعيـة المركزة (Focus Group Interviews) ومنها (دراسة أبو سعدة، 2005)، وبعـضها الآخـر استخدم أسلوب تحليل المضمون (Content Analysis) ومنهـا (دراسـة المليجـي، 2005) ومجموعة من تلك الدراسات السابقة أهتمت بتحديد معايير ومؤشرات لقياس الفاعلية التنظيميـة

أو الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي، أو الجودة النوعية لمؤسسات إعداد المعلمين وبرامجها، ومنها دراسات (العتيبي وغالب 1997 ؛ كمال 2004، البريدي 2005).

وعلى الرغم من أن الدراسات السابقة التي استعرضت تلتقي مع الدراسة الحالية في جانب من موضوعها وهو فاعلية برامج إعداد المعلمين، وفي جانب من المعايير والمؤشرات التي استخدمتها الدراسة الحالية لقياس درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين مثل: الأهداف، والقيادة الإدارية، وإدارة الموارد البشرية، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في جوانب كثيرة منها:

1- إن الدراسة الحالية تركز على الكشف عن درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية بدولة الكويت، لذا تعد هذه الدراسة مكملة للدراسات السابقة حول موضوع الفاعلية التنظيمية وبالتحديد في مؤسسات إعداد المعلم، باعتبارها امتداد لمؤسسات التعليم العالي.

2- إن أحد منطلقات الدراسة الحالية يتمثل في أن أية محاولة لاستقصاء طبيعة برامج إعداد المعلم لا بد أن تتطرق إلي تشخيص مدى فاعلية الإدارة التي تقوم بالإعداد، وفاعلية عناصر عملية الإعداد وفاعلية صيغة هذا الإعداد ولعل هذا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، حيث تناولت إدارة مؤسسات إعداد المعلمين الذي أغفلته العديد من الدراسات، والتي كانت تركز على الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام. وحتى تلك الدراسات التي تناولت مؤسسات إعداد المعلمين فقد اقتصرت تلك الدراسات على مواضيع محددة وجزيئات بسيطة مثل فاعلية برنامج ما أو البحث في جانب من جوانب فاعلية مؤسسات إعداد المعلمين.

3- إن هذه الدراسة حاولت سد الفراغ في بعض الدراسات السابقة التي تناولت إدارة مؤسسات التعليم العالي بشكل عام ومؤسسات إعداد المعلم بشكل خاص. حين أغفلت العديد من الدراسات بعض الجوانب المهمة المتعلقة بإدارة مؤسسات إعداد المعلمين، ومنها إدارة البرامج، والخدمات الإدارية المساندة، الشراكة مع المجتمع، الرقابة والمتابعة والتقويم.

4- إن الدراسة الحالية تستخدم عدة مؤشرات ومقاييس تغطي سبعة محاور لأبعاد الفاعلية التنظيمية لمؤسسات إعداد المعلمين، وتتطرق إلى مقارنة تباين أو تشابه تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في دولة الكويت باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية.

وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مقاييس ومؤشرات الفاعلية التنظيمية لإدارة برامج إعداد المعلمين، وفي إثراء الإطار النظري لهذه الدراسة وفي تصميم أداة البحث التي يستخدمها الباحث في جميع المعلومات اللازمة للإجابة عن تساؤلاتها، وفي تفسير النتائج التي تتوصل إليها الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

هدفت الدراسة إلى كشف درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في مؤسسات إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها ويتناول هذا الفصل خمسة عناصر هي: منهجية الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة والإجراءات العملية المستخدمة في صدقها وثباتها، والتحليل الإحصائي الذي تم إتباعه.

منهجية الدراسة

1. في ضوء أهداف هذه الدراسة والأسئلة التي تحاول الإجابة عنها تم استخدام المنهج المسحي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها (إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية بدولة الكويت) تعبيراً كمياً والذي لا يقف عند حد جمع المعلومات لوصف الواقع الفعلي للظاهرة، وإنما يعمد إلى تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره (العساف، 1998).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية التربية الأساسية وكلية التربية التابعة لجامعة الكويت والبالغ عددهم (529) وذلك في الفصل الثاني من العام الجامعي

(2006/2005).(جامعة الكويت، 2005). والجدول (2) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئات التدريسية وفقاً لمتغيرات الدراسة: الكلية، الجنس، الرتبة الأكاديمية.

جدول (2)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغيرات الكلية والرتبة الأكاديمية والجنس

المتغير	مستوياته	التكرار	النسبة
الكلية	كلية التربية / جامعة الكويت	102	%19
	كلية التربية الأساسية	427	%81
	الكلـــــــي	529	%100
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	34	%6
	أستاذ مشارك	63	%12
	أستاذ مساعد	353	%67
	غير ذلك	79	%15
	الكلـــــــي	529	%100
الجنس	ذكر	382	%72
	أنثى	147	%28
	الكلـــــــي	529	%100

عينة الدراسة

وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية، وذلك بالدخول إلى الكليات واخذ الموجودين فيها من أعضاء هيئة التدريس.

واشتملت الدراسة أيضاً على إجراء مقابلات ذات نهاية مغلقة مع عينة مقصودة من الأساتذة المختصين في ميدان التربية والإدارة بلغت (15) مقابلة، وذلك لتقديم بعض المقترحات لتطوير إدارة وبرامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت.

قامت الباحثة بتوزيع (500) استبانة على أفراد المجتمع في كليتي التربية الأساسية والتربية/ جامعة الكويت، تم استرجاع منها (197) وهو يمثل ما نسبته (38%) من مجمل مجتمع الدراسة، وهي نسبة مقبولة في الدراسات الوصفية (عودة وملكاوي، 1992: 168) بمعنى أن نسبة الهدر بلغت (62.6%)، وذلك يعود لأسباب عدة منها: عدم رغبة البعض في التعاون في الاستجابة على أداة الدراسة، وهناك أسباب خارجة عن إرادة أفراد عينة الدراسة تتمثل في عدم تفرغهم بسبب المسؤوليات المناطة إليهم في التدريس أو في البحث العلمي، أو في المؤتمرات، والجدول (3) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة المسترجعة استباناتهم وفق متغيرات الدراسة: الجنس، والمسمى الوظيفي، والرتبة الأكاديمية، والقسم، والكلية، والخبرة، والبلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس.

جدول رقم (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	110	%55.8
	أنثى	87	%44.2
المسمى الوظيفي	أكاديمي	182	%92.4
	إداري	13	%6.6
	مشرف تربية عملية	2	%1.0
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	37	%18.8
	أستاذ مشارك	40	%20.3
	أستاذ مساعد	70	%35.5
	مدرس	50	%25.4
القسم	القسم العلمي	22	%11.2
	القسم الإنساني	175	%88.8
الكلية	كليات التربية الأساسية	145	%73.6
	كلية التربية/ جامعة الكويت	52	%26.4
الخبرة	أقل من 4 سنوات	23	%11.7
	4-9 سنوات	43	%21.8
	10-15 سنة	38	%19.3
	أكثر من 15 سنة	93	%47.2
بلد التخرج	أمريكية أو أوروبية	87	%44.2
	عربية	107	%54.3
	أخرى	3	%1.5

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد إستبانة لاستطلاع آراء أفراد العينة حول درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وذلك وفق الخطوات التالية:

1. دراسة المفاهيم والمهارات والمجالات المتعلقة بالمنظمات الإدارية بشكل عام ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص.
2. الإطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات والمراجع المتعلقة بإدارة مؤسسات التعليم العالي، ومن ضمنها كليات إعداد المعلمين، والدراسات المتعلقة ببرامج إعداد المعلمين والاتجاهات التربوية الحديثة لإعداد المعلم.
3. الاستفادة من النصوص الموجودة في كليات إعداد المعلمين حول السياسات والأهداف والتشريعات.
4. أعدت الباحثة استبانة استطلاعية حول مجالات إدارة كليات إعداد المعلمين، وذلك بهدف الاستفادة قدر الأمكان من خبرات الأساتذة في الجامعات الأردنية والكويتية حول المؤشرات والمعايير التي يجب أن تتضمنها الاستبانة التي تقيس فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية.
5. وقد بنيت الاستبانة الاستطلاعية وفق النمط المفتوح (Opened Questionnaire)، وتضمنت عشر مجالات أو مؤشرات يمكن استخدامها في تقدير الفاعلية التنظيمية لإدارة برامج إعداد المعلمين وهي: الأهداف والسياسات والاستراتيجيات، و إدارة البرامج، والتشريعات والقوانين

والأنظمة، والقيادة الإدارية للكلية، والرقابة والمتابعة، والخدمات الإدارية المساندة، وإدارة الموارد البشرية، التخطيط، الشراكة مع المجتمع، تقييم الأداء الوظيفي. والملحق رقم (1) يوضح الاستبانة الاستطلاعية.

6. وبعد أن استعادت الباحثة الاستبانة الاستطلاعية وقامت بتفريغ الاقتراحات التي أدلى بها الخبراء التربويين قامت الباحثة بصياغة عدد من الفقرات لتغطية المجالات العشرة. صممت الباحثة أداة الدراسة وفقاً للنمط المغلق (Closed Questionnaire)، وتكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (102) فقرة. والجدول رقم (4) يوضح مجالات إدارة الدراسة المبدئية وعدد الفقرات التي يتضمنها كل مجال.

جدول (4)

مجالات الدراسة قبل التحكيم

رقم المجال	اسم المجال	عدد الفقرات
1.	الأهداف والسياسات والاستراتيجيات	12
2.	إدارة البرامج	8
3.	التشريعات والقوانين والأنظمة	11
4.	القيادة الإدارية للكلية	11
5.	الرقابة والمتابعة	11
6.	الخدمات الإدارية المساندة	12
7.	إدارة الموارد البشرية	5
8.	التخطيط	10
9.	الشراكة مع المجتمع	12
10.	تقييم الأداء الوظيفي	10
	مجموع الفقرات	**102**

تم عرض الاستبانة بشكلها السابق على عينة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والتربية والمناهج في الجامعات الأردنية والكويتية والسعودية، وقد بلغ مجموعهم (29) محكما ملحق رقم (5).

تم إعادة تشكيل أداة الدراسة وذلك بناءً على ملاحظات المحكمين والتي أوصت في مجملها على تقليص مجالات الدراسة إلى (7) مجالات، وبعد الإطلاع وبشكل دقيق على توصيات السادة المحكمين تم تقليص فقرات هذه الأداة إلى (70) فقرة، حيث أخذت الباحثة بمجمل آراء السادة المحكمين والتي أوصت بتقليص هذه المجالات، كما تم حذف بعض الفقرات أما لكونها ركيكة من الناحية اللغوية أو بسبب التكرار مع فقرة أخرى في نفس المجال أو مجال آخر. واستبدال بعض الفقرات واقتراح فقرات جديدة بحيث بلغ عدد فقرات الاستبانة بشكلها الجديد (70) فقرة. ملحق رقم (3).

إعداد الصورة النهائية لإستبانة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين، والجدول رقم (5) يبين مجالات الدراسة وعدد الفقرات وفقا لكل مجال، وتوزيعها داخل الاستبانة.

جدول (5)

توزيع فقرات الاستبانة على مجالات الدراسة بصورتها النهائية

رقم المجال	اسم المجال	عدد الفقرات	توزيع الفقرات داخل الاستبانة	النسبة المئوية
.1	الخطط الدراسية والأهداف	10	5، 8، 12، 15، 47، 48، 49، 51، 59، 60	%14.3
.2	إدارة البرامج	11	1، 4،13، 14، 18، 19، 20، 26، 40، 50، 56	%15.7
.3	القيادة الإدارية	10	6،7، 9، 10، 23، 25، 29، 44، 53، 54	%14.3
.4	إدارة الموارد البشرية	10	2، 3، 24، 34، 35، 41، 45، 55، 58، 64	%14.3
.5	الخدمات الإدارية المساندة	10	21، 22، 31، 32، 36، 38، 62، 63، 65، 68	%14.3
.6	الشراكة مع المجتمع	10	11، 27، 28، 30، 37، 39، 42، 61، 66، 67	%14.3
.7	الرقابة والمتابعة والتقويم	9	16، 17، 33، 43، 46، 52، 57، 69، 70	%12.8
	مجموع الفقرات	**70**		

ثم حكمت الاستبانة واعدت بفقراتها الـ (70) مستخدماً مقياساً خماسي التدريج لتقييم الفقرات كما يلي:

- كبيرة جداً، وأعطيت (5) درجات.
- كبيرة، وأعطيت (4) درجات.
- متوسطة، وأعطيت (3) درجات.
- قليلة، وأعطيت درجتان.
- قليلة جداء، وأعطيت درجة واحدة. انظر ملحق (4)

بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها وزعت الباحثة الاستبانة والمكونة من (70) فقرة موجبة الصياغة، وطلب فيها من المشاركين إعطاء درجة الموافقة على كل فقرة من الفقرات باستخدام التدرج الخماسي السابق. جمعت الباحثة ردود المشاركين وتم معالجتها إحصائيا. ولمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول مقترحات تطوير إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت، طرحت الباحثة مجموعة من الأسئلة من خلال إجراء مقابلات مع عينة مقصودة من الخبراء الأساتذة المتخصصين في الإدارة والتربية والمناهج والقياس والتقويم وأساتذة الكليات حول مقترحاتهم للتطوير وتفعيل أداء إدارة كليات إعداد المعلمين، في ضوء مجالات الدراسة.

صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة باختيار مجموعة من المحكمين مكونة من (29) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة والتعليم الجامعي من الجامعات

الأردنية والعربية، للاستفادة من آرائهم وأفكارهم وملاحظاتهم من حيث درجة ملاءمة الفقرات، وصياغتها بنائياً ولغوياً، ودرجة انتماء كل فقرة للمجال الذي صُنفت ضمنه، وفي ضوء ملاحظات هؤلاء المحكمين أعيدت صياغة بعض الفقرات ودمج بعضها معاً وحذفت بعض الفقرات كما وأضيفت بعض الفقرات بالإضافة إلى تعديل تصنيف بعض الفقرات ضمن مجالات أخرى غير المحددة لها سابقا، كما أوصى المحكمون بتقليص عدد المجالات. وبناء على رأي المحكمين، فقد بلغ مجموع الفقرات التي استقرت عليها الأداة (70) من اصل (102) فقرة. كما استقر عدد المجالات على (7) مجالات بعد أن كانت (10) مجالات.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات الأداة قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة وعددهم (29) عضواً من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية وكليات إعداد المعلمين، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين للمجالات حيث تراوح بين (0.83 – 0.93) للمجالات، وللأداة ككل (0.86)، كما تم حساب معاملات ثبات التجانس بطريقة كرونباخ الفا حيث تراوحت بين (0.80 – 0.88) للمجالات، وبلغت (0.84) للأداة الكلية، والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

جدول رقم (6)

معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين (ثبات الاستقرار) وحساب ثبات التجانس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا

الرقم	درجة الفاعلية	عدد الفقرات	ثبات التجانس	ثبات الاستقرار
1	الخطط الدراسية والأهداف	10	0.83	0.88
2	إدارة البرامج	11	0.88	0.84
3	القيادة الإدارية	10	0.87	0.93
4	إدارة الموارد البشرية والمالية	10	0.80	0.83
5	الخدمات الإدارية المساندة	10	0.84	0.86
6	الشراكة مع المجتمع	10	0.83	0.85
7	الرقابة والمتابعة والتقويم	9	0.85	0.89
درجة الفاعلية على الأداة الكلية		**70**	**0.84**	**0.86**

يلاحظ من قيم معاملات ثبات الاستقرار والتجانس المذكورة في الجدول (6) أنها قد جاءت كمؤشرات كافية لاعتماد أداة الدراسة لقياس درجة فاعلية إدارة كليات إعداد المعلمين في الكويت.

تصحيح أداة الدراسة

تم إعطاء العلامة (1) لدرجة ضعيفة جداً، والعلامة(2) لدرجة ضعيفة، والعلامة (3) لدرجة متوسطة، والعلامة (4) لدرجة عالية، والعلامة (5) لدرجة عالية جداً وذلك على النحو الآتي:

المتوسطات الحسابية	العلامة	الدرجة
من 4.50 – 5	5	كبيرة جداً
من 3.50 – 4.49	4	كبيرة
من 2.50 – 3.49	3	متوسطة
من 1.50 – 2.49	2	قليلة
من 1 – 1.49	1	قليلة جداً

إجراءات الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة بإتباع الإجراءات التالية:

1. تم بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية من (102) فقرة لقياس تقديرات أفراد العينة نحو درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية.
2. تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على (29) مُحكماً من ذوي الخبرة والاختصاص.
3. تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من (70) فقرة.
4. تم حساب معاملات ثبات الاستقرار والتجانس لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية على المجالات والأداء الكلي.
5. تم استصدار كتاب تسهيل مهمة الباحثة موجه من جامعة اليرموك لكل من كلية التربية/ جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية المعنية بالدراسة (انظر: الملحق 8).
6. تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.
7. توزيع الاستبانة من قبل الباحثة، حيث تم توضيح التعليمات شفوياً لهم إضافة إلى التعليمات المكتوبة على الاستبانة، وقد استغرقت عملية توزيع البيانات وجمعها وجدولة النتائج وإجراء المعالجات الإحصائية حوالي ثلاثة شهور.

8.تم تفسير النتائج ووضع التوصيات اللازمة.

متغيرات الدراسة

تناولت هذه الدراسة المتغيرات التالية:

المتغيرات المستقلة: وقد تناولت البيانات الشخصية لأعضاء الهيئات التدريسية وذلك كما يلي:

1. الكلية: ولها فئتان (كلية التربية الأساسية، كلية التربية التابعة لجامعة الكويت).
2. القسم الأكاديمي: وله فئتان (القسم العلمي، القسم الإنساني).
3. الجنس: وله فئتان (ذكر، أنثى).
4. البلد التي تخرج منها: وله ثلاثة فئات (أمريكية وأوروبية، عربية، أخرى).
5. المسمى الوظيفي: وله ثلاثة فئات (أكاديمي، إداري، مشرف تربية عملية).
6. الرتبة الأكاديمية: ولها أربعة فئات (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس).
7. الخبرة: ولها أربعة فئات (أقل من 4 سنوات، 4 إلى اقل من 10 سنوات، من 10الى اقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر).

المتغير التابع: ويشمل:

تقديرات أفراد العينة من أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية وكليات إعداد المعلمين في دولة الكويت نحو درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية. ويعبر عنه بدرجات تقديراتهم على الاستبانة المعدة لذلك.

المعالجة الإحصائية

قامت الباحثة بتحليل نتائج الدراسة عن طريق استخدام الحزم الإحصائية (SPSS) وذلك لإجراء العمليات الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة والتي اشتملت على إجراء العمليات التالية:

1- معامل ارتباط كرونباخ آلفا ومعامل ارتباط بيرسون لتحديد معاملات ثبات أداة الدراسة.

2- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، ولتحديد استجاباتهم نحو مجالات الفاعلية التنظيمية لإدارة برامج إعداد المعلمين التي تضمنتها أداة الدراسة.

3- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

4- اختبار (T- test)، لتحديد دلالة الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات (الجنس-الكلية-القسم الأكاديمي).

5- تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد دلالة الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات (المسمى الوظيفي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة في العمل بكليات إعداد المعلمين، البلد التي تم الحصول على الدكتوراه منها)

6- اختبار (Scheffe) شيفيه لتحديد دلالات الفروق الدالة إحصائياً.

7- النسب والتكرارات لتصنيف مقترحات أفراد عينة الدراسة ومقترحات الخبراء.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها بعد أن قامت الباحثة بجمع البيانات بواسطة أداة "استبانة درجة فاعلية برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت"، وقامت بعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص السؤال الأول على: "**ما درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها**"؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (7).

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الفاعلية
1	القيادة الإدارية	3.09	0.75	الأولى	متوسطة
2	إدارة البرامج	3.07	0.66	الثانية	متوسطة
3	الخطط الدراسية والأهداف	2.92	0.76	الثالثة	متوسطة
4	إدارة الموارد البشرية والمالية	2.87	0.75	الرابعة	متوسطة
5	الرقابة والمتابعة	2.84	0.78	الخامسة	متوسطة
6	الخدمات الإدارية المساندة	2.16	0.68	السادسة	منخفضة
7	الشراكة مع المجتمع	2.08	0.59	السابعة	منخفضة
	الأداة الكلية	2.88	0.69	-	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

بين الجدول رقم (7) أن المجال الثالث "القيادة الإدارية" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (0.75)، وجاء المجال الثاني "إدارة البرامج" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.66). أما المجال السادس "الشراكة مع المجتمع" احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.08)، وبانحراف معياري (0.59)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على الأداة الكلية (2.88) ، وبانحراف معياري (0.69) وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجالات الدراسة حيث كانت على النحو التالي:

أ. المجال الأول: الخطط الدراسية والأهداف

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في جدول رقم (8).

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال الخطط الدراسية والأهداف

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الفاعلية
15	تراعي خطط وأهداف برامج الإعداد في الكلية وقسع البيئة للطلبة	3.19	0.94	الأولى	متوسطة
8	تشمل الخطط في الكلية أهداف ومضامين واضحة ومحددة	3.16	0.92	الثانية	متوسطة
12	تحقق الخطط والأهداف مبدأ ديمقراطية التعليم	3.12	1.04	الثالثة	متوسطة
47	تكسب الأهداف الطلبة الخبرات الميدانية اللازمة لإعداده للحياة العلمية	3.03	1.11	الرابعة	متوسطة
5	تتصف الخطط الدراسية والأهداف بالحداثة والمرونة	2.87	1.03	الخامسة	متوسطة
49	تكتسب الأهداف الطلبة قيم الانفتاح والحوار والتفاهم مع الأخرين	2.85	1.01	السادسة	متوسطة
51	تكسب أهداف البرامج الطلبة المقدرة على التفكير العلمي	2.81	1.03	السابعة	متوسطة
48	تكسب الأهداف الطلبة روح التجديد والإبداع	2.78	1.02	الثامنة	متوسطة
60	تواكب الخطط الدراسية للبرامج المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة	2.71	1.06	التاسعة	متوسطة
59	توازن الخطط والأهداف بين أنشطة التعليم البحث والتطوير	2.68	0.90	العاشرة	متوسطة
	المجال ككل	2.92	0.76		متوسطة

يبين الجدول رقم (8) أن الفقرة رقم (15) والتي نصت على " تراعي خطط وأهـداف برامج الإعداد في الكلية وقع البيئة للطلبة" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسـط حـسابي (3.19) وانحراف معياري (0.94)، وجاءت الفقرة رقم (8) والتي كان نصها "تشمل الخطط في الكليـة أهداف ومضامين واضحة ومحددة"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (0.92)، بينما احتلت الفقرة رقم (59) والتي نصت على "توازن الخطط والأهداف بين أنـشطة التعليم والبحث والتطوير" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (0.90)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هـذا المجـال ككـل (2.92) وانحـراف معياري (0.76) وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة متوسطة.

ب. المجال الثاني: إدارة البرامج

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعليـة إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال إدارة البرامج. كما هو موضح في جدول رقم (9):

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال إدارة البرامج

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الفاعلية
18	تركز البرامج التعليمية على البعدين النظري والتطبيقي	3.47	0.93	الأولى	متوسطة
14	تراعي البرامج والتخصصات في الكلية احتياجات سوق العمل والتنمية	3.34	0.94	الثانية	متوسطة
52	تهتم إدارة الكلية بالجانب الأخلاقي في البرامج والمقررات والأنشطة لإنماء شخصية الطلبة وتوازن سلوكهم الاجتماعي	3.25	1.02	الثالثة	متوسطة
26	تشارك جميع الأطراف في الكلية في إعداد البرامج والخطط التعليمية	3.14	1.02	الرابعة	متوسطة
50	تكسب البرامج والخطط التعليمية الطلبة المعارف والمهارات الضرورية لأداء أعمالهم بكفاية	3.05	0.94	الخامسة	متوسطة
13	تراجع إدارة الكلية البرامج والتخصصات باستمرار لتطويرها	3.01	1.07	السادسة	متوسطة
4	تتصف البرامج التي تعدها الكلية بالواقعية وقابليتها للتطبيق	3.00	0.59	السابعة	متوسطة
1	تتابع إدارة الكلية المشرفين الأكاديميين لأداء مهامهم وفق النظام	2.93	1.03	الثامنة	متوسطة
20	تزود البرامج والخطط التعليمية الطلبة بالكفايات اللازمة لفهم المشكلات وتحليلها ومعالجتها	2.90	0.88	التاسعة	متوسطة
19	تزود إدارة الكلية الطلبة بالتغذية الراجعة حول مستوى أدائهم من أجل تعزيز تعلمهم	2.83	0.86	العاشرة	متوسطة
40	تعمل إدارة الكلية على تحديث البرامج وأساليب التعليم باستمرار	2.81	0.98	الحادية عشرة	متوسطة
	المجال ككل	**3.07**	**0.66**		**متوسطة**

يبين الجدول رقم (9) أن الفقرة رقم (18) والتي نصت على " تركز البرامج التعليمية على البعدين النظري والتطبيقي" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.93)، وجاءت الفقرة رقم (14) والتي كان نصها "تراعي البرامج والتخصصات في الكلية احتياجات سوق العمل والتنمية"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.94)، بينما احتلت الفقرة رقم (40) والتي نصت على "تعمل إدارة الكلية على تحديث البرامج وأساليب التعليم ومصادر التعلم باستمرار" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري (0.98)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.07) وانحراف معياري (0.66) وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة متوسطة.

ب. المجال الثالث: القيادة الإدارية

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال إدارة البرامج كما هي موضحة في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال القيادة الإدارية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الفاعلية
7	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالنزاهة والانتماء للوطن	3.57	1.14	الأولى	كبيرة
10	تتعامل القيادة الإدارية مع العاملين على أساس من الثقة والاحترام المتبادل	3.52	1.02	الثانية	كبيرة
53	تلم إدارة الكلية باللوائح والقوانين التي تنظم العمل	3.19	1.01	الثالثة	متوسطة
9	تتعامل القيادة الإدارية في الكلية بديمقراطية	3.15	0.99	الرابعة	متوسطة
54	تمارس إدارة الكلية المهام الموصوفة بدقة وفاعلية	3.10	0.95	الخامسة	متوسطة
44	تفوض قيادة الكلية بعض السلطات للعاملين فيها	2.98	0.99	السادسة	متوسطة
23	تستشعر إدارة الكلية احتياجات المجتمع وتطلعاته لمراعاتها في السياسات التعليمية	2.97	0.95	السابعة	متوسطة
25	تستوعب القيادة الإدارية في الكلية متغيرات العصر	2.93	0.99	الثامنة	متوسطة
29	تشجع القيادة الإدارية للكلية المبادرات الإبداعية للعاملين	2.76	0.93	التاسعة	متوسطة
6	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالفهم العميق للعملية الإبداعية	2.75	1.04	العاشرة	متوسط
	المجال ككل	3.09	0.75		متوسطة

يبين الجدول رقم (10) أن الفقرة رقم (7) والتي نصت على " تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالنزاهة والانتماء للوطن" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف

معياري (1.14)، وجاءت الفقرة رقم (10) والتي كان نصها "تتعامل القيادة الإدارية مع العاملين على أساس من الثقة والاحترام المتبادلين"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.02)، بينما احتلت الفقرة رقم (6) والتي نصت على "تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالفهم العميق للعملية الإبداعية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.75) وانحراف معياري (1.04)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.09) وانحراف معياري (0.75) وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة متوسطة.

ب. المجال الرابع: إدارة الموارد المادية والبشرية

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال إدارة البرامج كما هي موضحة في الجدول رقم (11).

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال إدارة الموارد المادية والبشرية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الفاعلية
2	تتبع إدارة الكلية نظاما واضحا للترقيات الوظيفية	3.46	1.09	الأولى	متوسطة
55	تنظم إدارة الكلية البرامج التدريبية الملائمة لتدريب العاملين فيها.	3.11	1.00	الثانية	متوسطة
24	تستقطب إدارة الكلية الكفاءات الإدارية والأكاديمية المتميزة	3.00	1.12	الثالثة	متوسطة
41	تعمل إدارة الكلية على حوسبة نظمها المالية والمحاسبية والإدارية والأكاديمية	2.95	1.03	الرابعة	متوسطة
35	تطلع إدارة الكلية العاملين على المستجدات العالمية من خلال الدورات والبرامج التدريبية	2.89	1.09	الخامسة	متوسطة
34	تطبق إدارة الكلية نظاما متطورا للتصنيف والتوصيف الوظيفي	2.87	1.02	السادسة	متوسطة
45	تقدر إدارة الكلية آراء العاملين بها وتشركهم في عمليات التخطيط والتقويم	2.85	1.09	السابعة	متوسطة
3	تبتنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب واختيار وتوظيف الإداريين والأكاديميين	2.74	0.97	الثامنة	متوسطة
58	تهتم إدارة الكلية بعقد جلسات تغذية راجعة للعاملين لإطلاعهم على نتائج التدريب	2.49	1.00	التاسعة	منخفضة
64	توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع	2.34	1.09	العاشرة	منخفضة
	المجال ككل	2.87	0.75		متوسطة

يبين الجدول رقم (11) أن الفقرة رقم (2) والتي نصت على "تتبع إدارة الكلية نظاماً واضحاً للترقيات الوظيفية" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.09)، وجاءت الفقرة رقم (55) والتي كان نصها "تنظم إدارة الكلية البرامج التدريبية الملائمة لتدريب العاملين فيها"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (1.00)، بينما احتلت الفقرة رقم (64) والتي نصت على "توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (1.09)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (2.87) وانحراف معياري (0.75) وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة متوسطة.

هـ. المجال الخامس: الخدمات الإدارية المساندة

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات هذا مجال كما هي موضحة في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال الخدمات الإدارية المساندة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة
31	تضع إدارة الكلية نظاما لإدارة شئون الطلبة يستلاءم مع إمكاناتهم واحتياجاتهم	2.85	1.02	الأولى	متوسطة
36	تطور إدارة الكلية الخدمات الإدارية بصورة مستمرة	2.73	1.05	الثانية	متوسطة
32	تضع إدارة الكلية نظاما لاستخدام المكتبة يلبي احتياجات الطلبة ويراعي ظروفهم	2.60	1.09	الثالثة	متوسطة
22	تستخدم إدارة الكلية التجهيزات الحديثة بشكل يتواكب مع التطورات التكنولوجية الحديثة	2.36	1.12	الرابعة	منخفضة
63	توفر إدارة الكلية التدريب النظري والعلمي المناسبين للتخصص	2.02	0.96	الخامسة	منخفضة
38	تعد إدارة الكلية الطلبة وفقا للمستجدات الحديثة	2.01	0.94	السادسة	منخفضة
21	تستخدم إدارة الكلية أنظمة الفصول الذكية وأنظمة لتعلم عن بعد	1.83	0.98	السابعة	منخفضة
62	توفر إدارة الكلية التجهيزات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا في الإدارة والتعليم والتعلم	1.73	0.93	الثامنة	منخفضة
65	توفر إدارة الكلية الغرف والقاعات الصفية المختبرات والمشاغل ضمن الشروط اللازمة	1.72	0.91	التاسعة	منخفضة
68	توفر إدارة الكلية مرافق الخدمات الملائمة لأنشطة الطلبة الثقافية والرياضية والاجتماعية	1.71	0.82	العاشرة	منخفضة
	المجال ككل	**2.16**	**0.68**		**منخفضة**

يبين الجدول رقم (12) أن الفقرة رقم (31) والتي نصت على "تضع إدارة الكلية نظاماً لإدارة شئون الطلبة يتلاءم مع إمكاناتهم واحتياجاتهم" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (1.02)، وجاءت الفقرة رقم (36) والتي كان نصها "تطور إدارة الكلية الخدمات الإدارية بصورة مستمرة"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.73) وانحراف معياري (1.05)، بينما احتلت الفقرة رقم (68) والتي نصت على "توفر إدارة الكلية مرافق الخدمات الملائمة لأنشطة الطلبة الثقافية والرياضية والاجتماعية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.71) وانحراف معياري (0.82)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (2.16) وانحراف معياري (0.68) وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة منخفضة.

و. المجال السادس: الشراكة مع المجتمع

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات هذا المجال كما هي موضحة في الجدول رقم (13).

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال الشراكة مع المجتمع

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الفاعلية
11	تحرص إدارة الكليات على التواصل مع الوزارات والمؤسسات في المجتمع الكويتي لدعم برامجها	3.18	0.99	الأولى	متوسطة
39	تعقد إدارة الكلية المؤتمرات والندوات المناسبة لتفعيل العلاقة بينها وبين القطاعات المجتمعية	2.78	1.07	الثانية	متوسطة
28	تشجع إدارة الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي	2.37	0.96	الثالثة	منخفضة
42	تعمل إدارة الكلية على ربط البرامج ومخرجاتها مع احتياجات المجتمع لتحقيق الأهداف التربوية	2.29	0.68	الرابعة	متوسطة
27	تشجع إدارة الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي	2.00	0.89	الخامسة	متوسطة
37	تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها في إقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي	1.86	0.84	السادسة	منخفضة
30	تضع إدارة الكلية نتائج البحوث التي تجريها في خدمة المجتمع	1.72	0.82	السابعة	منخفضة
67	توفر إدارة الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية	1.68	0.81	الثامنة	منخفضة
66	توفر إدارة الكلية المناخ الملائم لتشجيع التعاون بين القطاعين العام والخاص	1.51	0.86	التاسعة	منخفضة
61	توظف إدارة الكلية الإمكانات العلمية ومنشآتها المتوافرة لديها في مشروعات استثمارية إنتاجية	1.40	0.84	العاشرة	منخفضة
	المجال ككل	**2.08**	**0.59**		**منخفضة**

يبين الجدول رقم (13) أن الفقرة رقم (11) والتي نصت على " تحرص إدارة الكلية على التواصل مع الوزارات والمؤسسات في المجتمع الكويتي لدعم برامجها" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.99)، وجاءت الفقرة رقم (39) والتي كان نصها "تعقد إدارة الكلية المؤتمرات والندوات المناسبة لتفعيل العلاقة بينها وبين القطاعات المجتمعية"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (1.07)، بينما احتلت الفقرة رقم (61) والتي نصت على "توظف إدارة الكلية الإمكانات العلمية ومنشآتها المتوافرة لديها في مشروعات استثمارية إنتاجية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.40) وانحراف معياري (0.84)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (2.08) وانحراف معياري (0.59) وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة منخفضة.

ز. المجال السابع: الرقابة والمتابعة والتقويم

كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات هذا مجال كما هي موضحة في الجدول رقم (14).

جدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على فقرات مجال الرقابة والمتابعة والتقويم

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الفاعلية
17	ترشد الرقابة والمتابعة الإنفاق العام في الكلية	3.17	1.13	الأولى	متوسطة
16	ترسخ إدارة الكلية مبادئ الموضوعية والمساءلة والشفافية	3.05	1.06	الثانية	متوسطة
46	تقييم إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس وفق معايير صادقة وموضوعية	2.91	1.13	الثالثة	متوسطة
43	تعمل الرقابة والمتابعة على رفع جودة العملية التعليمية التعليمية	2.86	0.98	الرابعة	متوسطة
33	تطبق إدارة الكلية نظاما فاعلا لتقييم أداء العاملين فيها يعتمد على سلامة المعلومات ودقتها	2.81	1.11	الخامسة	متوسطة
52	تكون معايير تقييم الأداء في الكلية واقعية بحيث تستطيع معظم العاملين الوصول إليها	2.77	1.04	السادسة	متوسطة
57	تنوع إدارة الكلية من أساليب التقويم للعاملين فيها	2.72	1.05	السابعة	متوسطة
70	يظهر نظام الرقابة والمتبعة جوانب الإهدارات التربوية	2.66	1.11	الثامنة	متوسطة
69	يؤدي نظام الرقابة والمتابعة في الكلية إلى تحسين جوانب ومستوى الكفاءة والفعالية المرتبطة بالأداء	2.57	0.99	التاسعة	متوسطة
	المجال ككل	**2.84**	**0.78**		**متوسطة**

يبين الجدول رقم (14) أن الفقرة رقم (17) والتي نصت على "ترشد الرقابة والمتابعة لإنفاق العام في الكلية" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.13)، وجاءت الفقرة رقم (16) والتي كان نصها "ترسخ إدارة الكلية مبادئ الموضوعية

والمساءلة والشفافية"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.06)، بينما احتلت الفقرة رقم (69) والتي نصت على "يؤدي نظام الرقابة والمتابعة في الكلية إلى تحسين مستوى الكفاءة والفعالية المرتبطة بالأداء" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (0.99)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (2.84) وانحراف معياري (0.78) وهو يقابل التقدير الموافقة بدرجة متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص السؤال الثاني: على "هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو درجة إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت تعزى لمتغيرات الجنس، والمسمى الوظيفي والرتبة الأكاديمية، والقسم، والكلية، والخبرة، والبلد المتخرج منه؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت، وفق متغيرات الدراسة حيث كانت على النحو التالي:

أ. وفق متغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير الجنس على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (15).

جدول رقم (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير الجنس

الرقم	المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الخطط الدراسية والأهداف	ذكر	110	3.00	0.80
		أنثى	87	2.82	0.70
2	إدارة البرامج	ذكر	110	3.11	0.68
		أنثى	87	3.01	0.63
3	القيادة الإدارية	ذكر	110	3.25	0.77
		أنثى	87	2.90	0.71
4	إدارة الموارد البشرية والمالية	ذكر	110	2.94	0.76
		أنثى	87	2.79	0.74
5	الخدمات الإدارية المساندة	ذكر	110	2.20	0.74
		أنثى	87	2.09	0.60
6	الشراكة مع المجتمع	ذكر	110	2.11	0.77
		أنثى	87	2.03	0.72
7	الرقابة والمتابعة	ذكر	110	2.68	0.80
		أنثى	87	2.95	0.75
	الأداة الكلية	ذكر	110	2.96	0.72
		أنثى	87	2.78	0.65

يبين الجدول رقم (15) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات وتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروقات، تم استخدام اختبار (ت)، كما هو موضح في الجدول رقم (16)

جدول رقم (16)

نتائج اختبار (ت) للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير الجنس

الرقم	المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
1	الخطط الدراسية والأهداف	ذكر	3.00	0.80	195	1.460	0.103
		أنثى	2.82	0.70			
2	إدارة البرامج	ذكر	3.11	0.68	195	1.049	0.295
		أنثى	3.01	0.63			
3	القيادة الإدارية	ذكر	3.25	0.77	195	2.615	*0.031
		أنثى	2.90	0.71			
4	إدارة الموارد البشرية والمالية	ذكر	2.94	0.76	195	1.354	0.177
		أنثى	2.79	0.74			
5	الخدمات الإدارية المساندة	ذكر	2.20	0.74	195	1.881	0.063
		أنثى	2.09	0.60			
6	الشراكة مع المجتمع	ذكر	2.11	0.77	195	1.584	0.094
		أنثى	2.03	0.72			
7	الرقابة والمتابعة	ذكر	2.68	0.80	195	2.572	*0.033
		أنثى	2.95	0.75			
	الأداة الكلية	ذكر	2.96	0.72	195	1.855	0.65
		أنثى	2.78	0.65			

يبين جدول (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير الجنس ما عدا عند مجال القيادة الإدارية وذلك لصالح الذكور وعند مجال الرقابة والتقويم وذلك لصالح الإناث.

ب- وفق متغير الرتبة الأكاديمية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير الرتبة

الأكاديمية على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (17).

جدول رقم (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الخطط الدراسية والأهداف	أستاذ	37	2.93	0.72
	أستاذ مشارك	40	2.93	0.81
	أستاذ مساعد	70	2.99	0.80
	مدرس	50	2.81	0.71
إدارة البرامج	أستاذ	37	3.03	0.57
	أستاذ مشارك	40	3.09	0.67
	أستاذ مساعد	70	3.14	0.70
	مدرس	50	2.97	0.66
القيادة الإدارية	أستاذ	37	3.24	0.68
	أستاذ مشارك	40	3.25	0.78
	أستاذ مساعد	70	3.38	0.76
	مدرس	50	3.22	0.76
إدارة الموارد البشرية والمالية	أستاذ	37	2.88	0.69
	أستاذ مشارك	40	2.93	0.80
	أستاذ مساعد	70	2.94	0.76
	مدرس	50	2.72	0.74
الخدمات الإدارية المساندة	أستاذ	37	2.44	0.75
	أستاذ مشارك	40	2.79	0.75
	أستاذ مساعد	70	2.40	0.81
	مدرس	50	2.42	0.66
الشراكة مع المجتمع	أستاذ	37	2.77	0.71
	أستاذ مشارك	40	2.80	0.79
	أستاذ مساعد	70	2.83	0.77
	مدرس	50	2.63	0.73
الرقابة والمتابعة	أستاذ	37	2.75	0.67
	أستاذ مشارك	40	2.87	0.78
	أستاذ مساعد	70	2.93	0.82
	مدرس	50	2.72	0.80
الأداة الكلية	أستاذ	37	2.86	0.64
	أستاذ مشارك	40	2.92	0.71
	أستاذ مساعد	70	2.94	0.72
	مدرس	50	2.76	0.67

يبين الجدول (17) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروقات، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (18).

جدول رقم (18)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
التخطيط الدراسية والأهداف	بين المجموعات	0.950	3	0.317	0.541	0.655
	داخل المجموعات	113.017	193	0.586		
	الكلي	113.967	196			
إدارة البرامج	بين المجموعات	0.959	3	0.32	0.732	0.534
	داخل المجموعات	84.267	193	0.437		
	الكلي	85.225	196			
القيادة الإدارية	بين المجموعات	7.670	3	2.557	4.527	*0.014
	داخل المجموعات	109.022	193	0.565		
	الكلي	116.692	196			
الموارد البشرية والمادية	بين المجموعات	1.639	3	0.546	0.966	0.410
	داخل المجموعات	109.186	193	0.566		
	الكلي	110.825	196			
الخدمات الإدارية المساندة	بين المجموعات	6.793	3	2.264	3.972	*0.028
	داخل المجموعات	110.047	193	0.570		
	الكلي	116.840	196			
الشراكة مع المجتمع	بين المجموعات	1.206	3	0.402	0.700	0.553
	داخل المجموعات	110.853	193	0.574		
	الكلي	112.059	196			
الرقابة والمتابعة والتقويم	بين المجموعات	1.631	3	0.544	0.883	0.451
	داخل المجموعات	118.826	193	0.616		
	الكلي	120.457	196			
الأداة الكلية	بين المجموعات	1.084	3	0.361	0.750	0.524
	داخل المجموعات	93.026	193	0.482		
	الكلي	**94.110**	**196**			

يبين الجدول رقم (18) أنه لا توجد فروقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (α=0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ما عدا عند مجال القيادة الإدارية، ومجال الخدمات الإدارية المساندة، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول رقم (19).

جدول رقم (19)

نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالي القيادة الإدارية، والخدمات الإدارية المساندة وفق متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية		أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس
		المتوسط الحسابي	3.24	3.25	3.38	3.22
القيادة الإدارية	أستاذ	3.24		0.01	*0.14	0.02
	أستاذ مشارك	3.25		0.01	*0.13	0.03
	أستاذ مساعد	3.38				*0.16
	مدرس	3.22				

المجال	الرتبة الأكاديمية		أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس
		المتوسط الحسابي	2.44	2.79	2.40	2.42
الخدمات الإدارية المساندة	أستاذ	2.44		*0.35	0.04	0.02
	أستاذ مشارك	2.79			*0.39	*0.37
	أستاذ مساعد	2.40				0.02
	مدرس	2.42				

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α=0.05).

يبين الجدول رقم (19) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس) من جهة ثانية وذلك لصالح تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية

(أستاذ مساعد) عند مجال القيادة الإدارية، أما عند مجال الخدمات الإدارية المساندة فقد كانت الفروقات بين متوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، مدرس) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذو الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك).

ج- وفق متغير الكلية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير الكلية على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (20).

جدول رقم (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير الكلية

الرقم	المجال	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الخطط الدراسية والأهداف	التربية الأساسية	145	2.92	0.71
		كلية التربية	52	2.90	0.88
2	إدارة البرامج	التربية الأساسية	145	2.77	0.65
		كلية التربية	52	3.37	0.67
3	القيادة الإدارية	التربية الأساسية	145	2.88	0.73
		كلية التربية	52	3.32	0.80
4	إدارة الموارد البشرية والمالية	التربية الأساسية	145	2.85	0.74
		كلية التربية	52	2.93	0.76
5	الخدمات الإدارية المساندة	التربية الأساسية	145	2.01	0.68
		كلية التربية	52	2.38	0.67
6	الشراكة مع المجتمع	التربية الأساسية	145	2.07	0.60
		كلية التربية	52	2.10	0.59
7	الرقابة والمتابعة	التربية الأساسية	145	2.85	0.77
		كلية التربية	52	2.81	0.81
الأداة الكلية		التربية الأساسية	145	2.92	0.71
		كلية التربية	52	2.90	0.88

يبين الجدول رقم (20) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات وتقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروقات، تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في الجدول (21).

جدول رقم (21)

نتائج اختبار (ت) للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير الكلية

الرقم	المجال	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
1	الخطط الدراسية والأهداف	التربية الأساسية	2.92	0.71	195	0.170	0.865
		كلية التربية	2.90	0.88			
2	إدارة البرامج	التربية الأساسية	2.77	0.65	195	5.375	*0.001
		كلية التربية	3.37	0.67			
3	القيادة الإدارية	التربية الأساسية	2.88	0.73	195	5.301	*0.001
		كلية التربية	3.32	0.80			
4	إدارة الموارد البشرية والمالية	التربية الأساسية	2.85	0.74	195	0.666	0.506
		كلية التربية	2.93	0.76			
5	الخدمات الإدارية المساندة	التربية الأساسية	2.01	0.68	195	3.065	*0.009
		كلية التربية	2.38	0.67			
6	الشراكة مع المجتمع	التربية الأساسية	2.07	0.60	195	0.293	0.796
		كلية التربية	2.10	0.59			
7	الرقابة والمتابعة	التربية الأساسية	2.85	0.77	195	0.268	0.769
		كلية التربية	2.81	0.81			
	الأداة الكلية	التربية الأساسية	2.87	0.68	195	0.275	0.783
		كلية التربية	2.90	0.73			

يبين جدول (21) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير الكلية ما عدا عند مجالات القيادة الإدارية والخدمات الإدارية المساندة وإدارة البرامج، وذلك لصالح تقديرات كلية التربية/ جامعة الكويت.

د- وفق متغيرات الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير الخبرة على مجالات الدراسة، والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (22)

جدول رقم (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير الخبرة

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابية	الانحرافات المعيارية
الخطط الدراسية والأهداف	أقل من 4 سنوات	23	2.95	0.51
	من 5-9 سنوات	43	2.81	0.80
	10-15 سنة	38	3.07	0.76
	أكثر من 16 سنة	93	2.90	0.79
إدارة البرامج	أقل من 4 سنوات	23	3.13	0.42
	من 5-9 سنوات	43	2.99	0.68
	10-15 سنة	38	3.24	0.61
	أكثر من 16 سنة	93	3.02	0.70
القيادة الإدارية	أقل من 4 سنوات	23	3.35	0.64
	من 5-9 سنوات	43	2.99	0.83
	10-15 سنة	38	3.03	0.66
	أكثر من 16 سنة	93	3.05	0.76
إدارة الموارد البشرية والمالية	أقل من 4 سنوات	23	2.78	0.55
	من 5-9 سنوات	43	2.77	0.87
	10-15 سنة	38	2.99	0.68
	أكثر من 16 سنة	93	2.89	0.76
الخدمات الإدارية المساندة	أقل من 4 سنوات	23	2.07	0.60
	من 5-9 سنوات	43	2.14	0.72
	10-15 سنة	38	2.22	0.75
	أكثر من 16 سنة	93	2.16	0.67
الشراكة مع المجتمع	أقل من 4 سنوات	23	2.26	0.49
	من 5-9 سنوات	43	1.84	0.67
	10-15 سنة	38	1.89	0.60
	أكثر من 16 سنة	93	1.95	0.59
الرقابة والمتابعة	أقل من 4 سنوات	23	2.86	0.61
	من 5-9 سنوات	43	2.79	0.79
	10-15 سنة	38	2.86	0.84
	أكثر من 16 سنة	93	2.85	0.80
الأداة الكلية	أقل من 4 سنوات	23	2.88	0.52
	من 5-9 سنوات	43	2.79	0.75
	10-15 سنة	38	2.99	0.67
	أكثر من 16 سنة	93	2.88	0.71

يبين الجدول (22) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروقات، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (23).

جدول رقم (23)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الخطط الدراسية والأهداف	بين المجموعات	1.473	3	0.491	0.843	0.472
	داخل المجموعات	112.493	193	0.583		
	الكلي	113.967	196			
إدارة البرامج	بين المجموعات	1.665	3	0.555	1.202	0.310
	داخل المجموعات	83.560	193	0.433		
	الكلي	85.225	196			
القيادة الإدارية	بين المجموعات	2.031	3	0.677	1.202	0.310
	داخل المجموعات	108.661	193	0.563		
	الكلي	110.692	196			
الموارد البشرية والمادية	بين المجموعات	1.192	3	0.397	0.700	0.553
	داخل المجموعات	109.633	193	0.568		
	الكلي	110.825	196			
الخدمات الإدارية المساندة	بين المجموعات	0.323	3	0.108	0.227	0.878
	داخل المجموعات	91.564	193	0.474		
	الكلي	91.887	196			
الشراكة مع المجتمع	بين المجموعات	6.871	3	2.290	3.976	*0.008
	داخل المجموعات	111.187	193	0.576		
	الكلي	118.059	196			
الرقابة والمتابعة والتقويم	بين المجموعات	0.134	3	0.045	0.072	0.975
	داخل المجموعات	120.323	193	0.623		
	الكلي	120.457	196			
الأداة الكلية	بين المجموعات	0.816	3	0.272	0.563	0.640
	داخل المجموعات	93.267	193	0.483		
	الكلي	94.083	196			

يبين الجدول رقم (23) أنه لا توجد فروقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (α=0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير الخبرة، ما عدا عند مجال الشراكة مع المجتمع، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول رقم (24).

جدول رقم (24)

نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجال الشراكة وفق متغير الخبرة

المجال	الرتبة الأكاديمية		أقل من 4 سنوات	من 5-9 سنوات	10-15 سنة	أكثر من 16
		المتوسط الحسابي	2.26	1.84	1.89	1.95
الشراكة مع المجتمع	أقل من 4 سنوات	2.26		*0.42	*0.37	*0.31
	من 5-9سنوات	1.84			*0.05	0.11
	10-15 سنة	1.89				0.06
	أكثر من 16	1.95				

يبين الجدول رقم (24) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الخبرة (قل من 4 سنوات) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الخبرة (من 5-9 سنوات، 10-15 سنة، أكثر من 16 سنة) من جهة ثانية وذلك لصالح تقديرات ذوي الخبرة (أقل من 4 سنوات).

هـ. وفق متغير المسمى الوظيفي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير المسمى الوظيفي على مجالات الدراسة، والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (25)

جدول رقم (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير المسمى الوظيفي

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابية	الانحرافات المعيارية
الخطط الدراسية والأهداف	أكاديمي	182	2.72	0.76
	إداري	13	3.22	0.86
	مشرف تربية عملية	2	2.75	0.77
إدارة البرامج	أكاديمي	182	3.07	0.66
	إداري	13	3.10	0.63
	مشرف تربية عملية	2	2.91	0.38
القيادة الإدارية	أكاديمي	182	2.89	0.74
	إداري	13	3.14	0.89
	مشرف تربية عملية	2	2.80	0.28
إدارة الموارد البشرية والمالية	أكاديمي	182	2.87	0.75
	إداري	13	2.95	0.77
	مشرف تربية عملية	2	2.80	0.42
الخدمات الإدارية المساندة	أكاديمي	182	2.15	0.69
	إداري	13	2.20	0.75
	مشرف تربية عملية	2	2.05	0.35
الشراكة مع المجتمع	أكاديمي	182	2.08	0.58
	إداري	13	2.10	0.75
	مشرف تربية عملية	2	1.85	0.21
الرقابة والمتابعة	أكاديمي	182	2.84	0.77
	إداري	13	2.85	0.94
	مشرف تربية عملية	2	2.44	0.47
الأداة الكلية	أكاديمي	182	2.88	0.68
	إداري	13	2.92	0.81
	مشرف تربية عملية	2	2.63	0.50

يبين الجدول (25) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروقات، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (26).

جدول رقم (26)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير المسمى الوظيفي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الخطط الدراسية والأهداف	بين المجموعات	4.561	2	2.281	3.899	*0.019
	داخل المجموعات	113.406	194	0.585		
	الكلي	117.967	196			
إدارة البرامج	بين المجموعات		2	0.031	0.071	0.931
	داخل المجموعات	85.163	194	0.439		
	الكلي	85.225	196			
القيادة الإدارية	بين المجموعات	6.048	2	3.024	5.305	*0.009
	داخل المجموعات	110.644	194	0.570		
	الكلي	116.692	196			
الموارد البشرية والمادية	بين المجموعات	0.104	2	0.052	0.091	0.913
	داخل المجموعات	110.721	194	0.571		
	الكلي	110.825	196			
الخدمات الإدارية المساندة	بين المجموعات	0.048	2	0.024	0.052	0.950
	داخل المجموعات	91.838	194	0.473		
	الكلي	91.887	196			
الشراكة مع المجتمع	بين المجموعات	0.111	2	0.055	0.155	0.856
	داخل المجموعات	69.214	194	0.357		
	الكلي	69.325	196			
الرقابة والمتابعة والتقويم	بين المجموعات	0.312	2	0.156	0.252	0.778
	داخل المجموعات	120.146	194	0.619		
	الكلي	120.457	196			
الأداة الكلية	بين المجموعات	0.149	2	0.075	0.154	0.857
	داخل المجموعات	93.934	194	0.484		
	الكلي	94.083	196			

يبين الجدول رقم (26) أنه لا توجد فروقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (α=0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ما عـــدا

عند مجالي الخطط والأهداف، والقيادة الإدارية، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول رقم (27).

جدول رقم (27)

نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات في التربية دولة الكويت على مجال الشراكة وفق متغير المسمى الوظيفي

المجال	الرتبة الأكاديمية		أكاديمي	إداري	مشرف تربية عملية
	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	2.72	3.22	2.75
الخطط والأهداف	أكاديمي	2.72			
	إداري	3.22			0.03
	مشرف تربية عملية	2.75		*0.50	*0.53
المجال	الرتبة الأكاديمية		أكاديمي	إداري	مشرف تربية عملية
	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	2.89	3.14	2.80
القيادة الإدارية	أكاديمي	2.89		*0.025	0.09
	إداري	3.14			
	مشرف تربية عملية	2.80			*0.34

يبين الجدول رقم (27) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقـديرات ذوي المسمى الوظيفي (أكاديمي) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (إداري) من جهة ثانية وذلك لصالح تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (إداري)، كما كانت هناك فروقاً ذات دلالـــة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (مشرف تربية عملية) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (إداري) من جهة ثانية، لصالح تقديرات ذوي المسمى الوظيفي

(إداري) وذلك على مجال الخطط والأهداف كما أن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية بين المسمى الوظيفي (أكاديمي) و (إداري) لصالح المسمى الوظيفي (إداري) على مجال القيادة الإدارية.

و- وفق متغير القسم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير القسم على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (28).

جدول رقم (28)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير القسم

الرقم	المجال	القسم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الخطط الدراسية والأهداف	القسم العلمي	22	2.42	0.72
		القسم الإنساني	175	3.27	0.76
2	إدارة البرامج	القسم العلمي	22	2.90	0.73
		القسم الإنساني	175	3.09	0.64
3	القيادة الإدارية	القسم العلمي	22	2.86	0.80
		القسم الإنساني	175	3.12	0.74
4	إدارة الموارد البشرية والمالية	القسم العلمي	22	2.68	0.71
		القسم الإنساني	175	2.90	0.75
5	الخدمات الإدارية المساندة	القسم العلمي	22	1.86	0.58
		القسم الإنساني	175	2.47	0.69
6	الشراكة مع المجتمع	القسم العلمي	22	1.93	0.56
		القسم الإنساني	175	2.10	0.59
7	الرقابة والمتابعة	القسم العلمي	22	2.57	0.77
		القسم الإنساني	175	2.87	0.78
الأداة الكلية		القسم العلمي	22	2.69	0.69
		القسم الإنساني	175	2.90	0.69

يبين الجدول رقم (28) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات وتقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروقات، تم استخدام اختبار (ت) كما هو موضح في الجدول (29).

جدول رقم (29)

نتائج اختبار (ت) للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير القسم

الرقم	المجال	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة الإحصائية
1	الخطط الدراسية والأهداف	القسم العلمي	2.42	0.72	195	7.285	0.001
		القسم الإنساني	3.27	0.76			
2	إدارة البرامج	القسم العلمي	2.90	0.73	195	1.224	0.223
		القسم الإنساني	3.09	0.64			
3	القيادة الإدارية	القسم العلمي	2.86	0.80	195	1.506	0.134
		القسم الإنساني	3.12	0.74			
4	إدارة الموارد البشرية والمادية	القسم العلمي	2.68	0.71	195	1.285	0.200
		القسم الإنساني	2.90	0.75			
5	الخدمات الإدارية المساندة	القسم العلمي	1.86	0.58	195	6.864	0.001
		القسم الإنساني	2.47	0.69			
6	الشراكة مع المجتمع	القسم العلمي	1.93	0.56	195	1.235	0.218
		القسم الإنساني	2.10	0.59			
7	الرقابة والمتابعة والتقويم	القسم العلمي	2.57	0.77	195	1.731	0.085
		القسم الإنساني	2.87	0.78			
	الأداة الكلية	القسم العلمي	2.69	0.69	195	1.375	0.171
		القسم الإنساني	2.90	0.69			

يبين جدول (29) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير القسم ما عدا عند مجالي الخطط الدراسية والأهداف والخدمات الإدارية المساندة ، وذلك لصالح تقديرات الأقسام الإنسانية.

هـ- وفق متغير البلد

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير البلد على مجالات الدراسة والأداة الكلية، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (30)

جدول رقم (30)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجالات الدراسة والأداة الكلية وفق متغير البلد

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابية	الانحرافات المعيارية
الخطط الدراسية والأهداف	أمريكية وأوروبية	87	2.84	0.79
	عربية	107	3.20	0.74
	أخرى	3	2.70	0.36
إدارة البرامج	أمريكية وأوروبية	87	3.07	0.64
	عربية	107	3.08	0.67
	أخرى	3	2.70	0.54
القيادة الإدارية	أمريكية وأوروبية	87	2.95	0.77
	عربية	107	3.33	0.73
	أخرى	3	2.87	1.07
إدارة الموارد البشرية والمالية	أمريكية وأوروبية	87	2.85	0.75
	عربية	107	2.90	0.75
	أخرى	3	2.60	0.40
الخدمات الإدارية المساندة	أمريكية وأوروبية	87	2.15	0.68
	عربية	107	2.17	0.68
	أخرى	3	1.73	0.28
الشراكة مع المجتمع	أمريكية وأوروبية	87	2.06	0.59
	عربية	107	2.10	0.60
	أخرى	3	1.77	0.41
الرقابة والمتابعة والتقويم	أمريكية وأوروبية	87	2.82	0.80
	عربية	107	2.85	0.76
	أخرى	3	2.70	1.12
الأداة الكلية	أمريكية وأوروبية	87	2.87	0.69
	عربية	107	2.90	0.69
	أخرى	3	2.59	0.59

يبين الجدول (30) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروقات، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (31).

جدول رقم (31)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة والأداة الكلية وفق متغير البلد

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الخطط الدراسية والأهداف	بين المجموعات	6.345	2	3.173	5.412	*0.008
	داخل المجموعات	113.62	194	0.586		
	الكلي	119.97	196			
إدارة البرامج	بين المجموعات	0.419	2	0.210	0.380	0.684
	داخل المجموعات	84.806	194	0.568		
	الكلي	85.225	196			
القيادة الإدارية	بين المجموعات	7.432	2	3.716	6.542	*0.005
	داخل المجموعات	110.26	194	0.568		
	الكلي	117.69	196			
الموارد البشرية والمادية	بين المجموعات	0.329	2	0.165	0.289	0.749
	داخل المجموعات	110.50	194	0.570		
	الكلي	110.83	196			
الخدمات الإدارية المساندة	بين المجموعات	0.567	2	0.283	0.602	0.549
	داخل المجموعات	91.320	194	0.471		
	الكلي	91.887	196			
الشراكة مع المجتمع	بين المجموعات	0.358	2	0.179	0.504	0.605
	داخل المجموعات	68.966	194	0.355		
	الكلي	69.325	196			
الرقابة والمتابعة والتقويم	بين المجموعات	0.091	2	0.046	0.073	0.929
	داخل المجموعات	120.37	194	0.620		
	الكلي	120.46	196			
الأداة الكلية	بين المجموعات	0.305	2	0.152	0.315	0.730
	داخل المجموعات	93.779	194	0.483		
	الكلي	94.083	196			

يبين الجدول رقم (31) أنه لا توجد فروقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (α=0.05) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير البلد، ما عدا عند مجال الخطط الدراسية والأهداف، ، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول رقم (32).

جدول رقم (32)

نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت على مجال الخطط الدراسية والأهداف، وفق متغير البلد الذي تخرج منه

المجال	البلد الذي تخرج منه		أمريكية وأوروبية	عربية	أخرى
		المتوسط الحسابي	2.84	3.20	2.70
الخطط والأهداف	أمريكية وأوروبية	2.84		*0.36	0.14
	عربية	3.20			*0.50
	أخرى	2.70			

المجال	البلد الذي تخرج منه		أمريكية وأوروبية	عربية	أخرى
		المتوسط الحسابي	2.95	33.3	2.87
القيادة الإدارية	أمريكية وأوروبية	2.95		*0.38	0.08 *0.46
	عربية	33.3			
	أخرى	2.87			

يبين الجدول رقم (32) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقـديرات ذوي ذوي البلد الذي تخرج منه(عربية) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي البلد الـذي تخـرج منـه (أمريكية وأوروبية، وأخرى) من جهة ثانية وذلك لصالح تقديرات ذوي البلد الذي تخرج منـه (عربية).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

وللإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة والذي ينص على ما يلي: ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير أداء إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية؟ استخدمت الباحثة منهجية البحث النوعي، والتي من خلالها تم تحديد أهم المقترحات الخاصة بتطوير إدارة برامج أعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال استخدام المقابلات المغلقة (structured Interviews) في جمع البيانات والتي أجريت مع الأفراد الذين شاركوا في هذه الدراسة.

أجريت هذه المقابلات بعد الحصول على الموافقة إدارة الكليات ومن الأفراد المشاركين في الفترة الواقعة بين (18/19/20-4-2006). وقد تمت المقابلات في مكاتبهم في كليات التربية جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية. وقد أُتيح للمشاركين اختيار مكان وزمان المقابلة ووقت التوقف أو الاستئناف، وقد اشتملت العينة على (15) مشاركاً من الأساتذة أعضاء هيئة التدريس.

قدمت الباحثة نفسها لهم على إنها أحدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة اليرموك وهذه المقابلات لأغراض علمية بحته وليست لأغراض أخرى، وتم التعهد حول سرية البيانات، وانه لن يتم الإطلاع عن أسمائهم، وترك لهم الحرية في الإفصاح عن أسمائهم. وقد

رفض الأفراد استخدام أي أجهزة في تسجيل البيانات، ولذلك تم كتابة المحتويات يدوياً. (انظر: ملحق (11)).

بعد أن قامت الباحثة بإجراء المقابلات وعددها (15) مقابلة مع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الكويت، وكلية التربية الأساسية تم تحليل البيانات النوعية التي تم تجميعها لدى الباحثة باستخدام التكرارات والنسب المئوية. والجدول رقم (33) يبين التكرارات والنسب المئوية لأهم المقترحات الخاصة بتطوير أداء إدارة كليات إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت التي قدمها المشاركون في الدراسة.

جدول (33)

التكرارات والنسب المئوية لأهم المقترحات الخاصة بتطوير أداء إدارة كليات إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت

الرقم	المقترح	التكرار	النسبة المئوية %
1.	أن تواكب إدارة الكلية الأسس الإدارية الحديثة في إدارة كليات إعداد المعلمين، وتستعين بالتجارب العالمية.	11	%69
2.	أن تتجه إدارة كليات إعداد المعلمين إلى انتهاج المنهج العلمي والأكاديمي في الإدارة وان تبتعد عن التعصب والتحيز والواسطة والفساد والمحسوبية.	10	%63
3.	أن تقوم الإدارة بإجراء التجديدات ومواكبة التطورات حول الأساليب والطرائق والخطط والبرامج والأنشطة ووسائل التقويم ونظم الامتحانات.	10	%63
4.	أن تقوم الإدارة على تغيير معايير وسياسات قبول الطلبة بشكل يتواكب مع التطورات واحتياجات عملية الإعداد للمعلمين.	9	%56
5.	توظف الإدارة التقنيات الحديثة في عمليات الإدارة والتعليم والأنشطة التطويرية والتدريبية.	9	%56
6.	إيجاد جهة معينة تتمتع بالاستقلالية لمتابعة عمل كليات إعداد المعلمين من حيث الإدارة والتعيينات والتعليم والبرامج والمدخلات والمخرجات.	8	%50
7.	تستقطب إدارة الكلية الكفاءات الإدارية والأكاديمية المتميزة.	8	%50
8.	تتبنى إدارة الكلية فلسفة تربوية وطنية واضحة وحقيقية تعبر عن تطلعات وطموحات المجتمع.	8	%50
9.	تراعي إدارة الكلية أن تلبي البرامج والتخصصات في الكليات احتياجات سوق العمل والتنمية.	8	%50
10.	تركز إدارة الكلية على رفع أداء العاملين من الإداريين والأكاديميين عن طريق الدورات والبرامج التدريبية والتطويرية.	8	%50
11.	تقوم إدارة الكلية بإيجاد شراكة حقيقية مع مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات الإنتاجية والوزارات.	7	%44
12.	تعمل إدارة الكلية على الاهتمام بتوفير كافة النشاطات للطلبة وذلك لصقل شخصيتهم ومنحهم الثقة بالنفس وتنمية روح الحوار والمنهجية العلمية لديهم.	7	%44
13.	تحفيز الأساتذة مادياً ومعنوياً، للاهتمام بالبحوث النظرية والتطبيقية التي تخدم قضايا المجتمع.	7	%44
14.	أن تتم عملية تمويل التعليم بطريقة تؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة بعيداً عن الفساد والهدر والمحسوبية.	6	%38
15.	تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة في مؤسسات إعداد المعلمين.	5	%31
16.	فتح قنوات التواصل والحوار بين كافة الفئات (الإدارة ،المدرسين، الطلبة، كافة فئات المجتمع) لما فيه مصلحة الكليات.	4	%25
17.	إقامة المؤتمرات العلمية والندوات والورش لتحسين أداء الإدارة والبرامج.	4	%25
18.	فصل إدارة الكليات عن الضغوط الاجتماعية والسياسية.	3	%19
19.	تجديد اللوائح والقوانين والتعليمات التي تنظم عمل الكليات، والاستفادة من تجارب الأمم الأخرى.	3	%19
20.	تجديد طراز المباني الحالية للكليات وإتباع طراز معماري ذي مواصفات عالمية.	3	%19

يبين جدول رقم (33) أن المقترح " أن تواكب إدارة الكلية الأسس الإدارية الحديثة في إدارة كليات إعداد المعلمين، وتستعين بالتجارب العالمية" قد احتل المرتبة الأولى بتكرارات (11) ونسبة مئوية (69%)، واحتل المقترحان "أن تتجه إدارة كليات إعداد المعلمين إلى انتهاج المنهج العلمي والأكاديمي في الإدارة وان تبتعد عن التعصب والتحيز والواسطة والفساد والمحسوبية، وأن تقوم الإدارة بإجراء التجديدات ومواكبة التطورات حول الأساليب والطرائق والخطط والبرامج والأنشطة ووسائل التقويم ونظم الامتحانات " المرتبة الثانية بتكرارات (10) ونسبة مئوية (63%)، بينما جاءت المقترحات " فصل إدارة الكليات عن الضغوط الاجتماعية والسياسية، وتجديد اللوائح والقوانين والتعليمات التي تنظم عمل الكليات، والاستفادة من تجارب الأمم الأخرى، وتجديد طراز المباني الحالية للكليات وإتباع طراز معماري ذي مواصفات عالمية" المرتبة الأخيرة بتكرارات (3) ونسبة مئوية (19%).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتقديم عدد من التوصيات المتعلقة بها. وتسهيلاً لذلك فقد تم تقسيم هذه المناقشة إلى عدة أجزاء. وثم مناقشة النتائج وتفسيرها وفقاً لأسئلة الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتوصياته:

وقد نص السؤال الأول على ما يلي:

ما درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية فيها؟

تمهيداً لمناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول فقد رأت الباحثة أن توضح النتائج الخاصة بالمجالات.

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة مجتمعة لفقرات مجالات الدراسة السبعة جاءت تمثل درجة تقدير متوسطة. وهذا يتفق مع العديد من الدراسات التي أشارت إلى أن درجة فاعلية المؤسسات هي متوسطة ومنها دراسة سلامة (2003).

_وقد بلغ عدد الفقرات التي مثلت درجة تقدير كبيرة (عبارتين) من أصل (70) فقرة وهي تمثل (2.9%) من مجموع الفقرات.

_أما عدد الفقرات التي مثلت درجة تقدير متوسطة فقد كانت (51) فقرة من أصل (70) فقرة وهي تمثل ما نسبته (72.8%) من مجموع الفقرات.

_أما عدد الفقرات التي مثلت درجة تقدير منخفضة فقد كانت (17) فقرة من أصل (70) فقرة وهي تمثل ما نسبته (24.3%) من مجموع الفقرات. والملحق رقم (6) يبين ترتيب الفقرات حسب المتوسطات الحسابية.

_إنّ تقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة السبعة والأداة الكلية تراوحت بين درجة متوسطة، ودرجة ضعيفة وجاء المتوسط الحسابي الكلي للأداة (2.88) وهو يقابل درجة تقدير متوسطة. وقد حصلت (5) مجالات على درجة تقدير متوسطة وهي: (الخطط الدراسية والأهداف، إدارة البرامج، القيادة الإدارية، إدارة الموارد البشرية،الرقابة والمتابعة والتقويم) بمعنى أن تقديرات العينة لفاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في هذه المجالات كانت متوسطة.

_حصلت المجالات التالية وهي: (الخدمات الإدارية المساندة، الشراكة مع المجتمع) على تقديرات منخفضة بمعنى أن تقديرات العينة لفاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في هذه المجالات كانت منخفضة.

_ وكان ترتيب التقديرات للمجالات على النحو التالي: المجال الأول (القيادة الإدارية)، المجال الثاني (إدارة البرامج)، المجال الثالث (الخطط الدراسية والأهداف)، المجال الرابع (إدارة الموارد البشرية والمالية)، المجال الخامس (الرقابة والمتابعة والتقويم)، المجال السادس (الخدمات الإدارية المساندة)، وأخيراً المجال السابع (الشراكة مع المجتمع). وكانت تقديرات أفراد العينة على الأداة الكلية بدرجة متوسطة، وفيما يلي مناقشة هذه المجالات:

- حصل مجال القيادة الإدارية على المرتبة الأولى، وهذا يشير إلى أن تقديرات أفراد مجتمع الدراسة للقيادة الإدارية جاءت بدرجة تقدير متوسطة.
- احتل مجال إدارة البرامج على المرتبة الثانية، وهو يقابل درجة تقدير متوسطة وهذا يدل على أهمية هذا المجال في إعداد المعلمين في كليات التربية في مؤسسات التعليم العالي في الكويت.
- احتل مجال الخطط الدراسية والأهداف على المرتبة الثالثة وهو يقابل درجة تقدير متوسطة.
- احتل مجال إدارة الموارد البشرية والمالية على المرتبة الرابعة، وهو يقابل درجة تقدير متوسطة.
- احتل مجال (الرقابة والمتابعة والتقويم) المرتبة الخامسة، وهو يقابل درجة تقدير المتوسطة.
- احتل مجال الخدمات الإدارية المساندة على الترتيب السادس، وهو يقابل درجة تقدير ضعيفة. وقد يعود على إلى ضعف في الميزانية المقدمة لهذه الكليات، وهذا ما أشار إليه أفراد عينة الدراسة أثناء المقابلات معهم مقارنة مع الكليات والجامعات الخليجية الأخرى.
- احتل مجال الشراكة مع المجتمع على الترتيب السابع والأخير، وهو يقابل درجة تقدير ضعيفة. وتعزو الباحثة حصول هذا المجال على درجة تقدير منخفضة بعدم وجود مشاريع بحثية مشتركة، وجسور الاتصال مع المجتمع ليست قوية، فهي ليس من الكليات الفاعلة فهي تخرج حملة شهادات فقط، ولا توجد فاعلية للدورات التدريبية، وكذلك هناك فصل بين المدرسة والمجتمع. وقد يعود أيضاً لطبيعة التخصصات التي تقدمها الكليات كونها تختلف عن طبيعة قضايا المجتمع الكويتي. وربما يعود إلى ضعف في التمويل وعدم وجود شخص صانع قرار حقيقي يعمل على تقوية العلاقة وثقافة المجتمع تساعد على الانفصال، وعدم الجدية من العوامل المهمة، وكذلك عدم وجود متخصصين في هذا المجال.

وفيما يلي مناقشة النتائج المتعلقة بكل مجال من مجالات الدراسة مرتبة تنازلياً، اعتماداً على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

النتائج المتعلقة بالمجال الأول: القيادة الإدارية

تكون هذا المجال من (10) فقرات حيث دلت النتائج على حصول هذا المجال على الترتيب الأول بدرجة تقدير متوسطة. وقد دلت النتائج على أن الفقرة (7) في هذا المجال والتي تنص على" تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالنزاهة والانتماء للوطن" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وهي تقابل التقدير والموافقة بدرجة كبيرة، تليها الفقرة (10) والتي تنص على "تتعامل القيادة الإدارية مع العاملين على أساس من الثقة والاحترام المتبادلين"على الترتيب الثاني بدرجة تقدير كبيرة.

وهذا يشير إلى أهمية هذا المجال والفقرات التي تندرج تحته في أية إدارة جامعية لو أرادت النجاح وتحقيق التقدم والإبداع. ويفسر احتلاله الرتبة الأولى في أن تقديرات أفراد عينة الدراسة ركزت على هذا المجال كون القيادة الإدارية أصبحت مطلباً لكل مؤسسات التعليم التي تبحث عن الفاعلية، وأهمية هذه الفئة في تحقيق الفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم بشكل عام ومؤسسات إعداد المعلمين بشكل خاص. كما أن عملية إعداد المعلمين تستلزم وجود قيادة أكاديمية على درجة عالية من الإعداد والتميز. وربما يعود ارتفاع تقدير القيادة الإدارية على غيره من مجالات الدراسة إلى النظرة الأبوية للقيادة والتي ما تزال سائدة في كل مناحي الحياة السياسية والاجتماعية والتربوية في الكويت.

إن حصول هذا المجال على الترتيب الأول يعزى إلى أهميته في إدارة الكليات وليس إلى ما هو موجود حالياً. إذ تشير المقابلات والملاحظات التي توصلت إليها الباحثة إلى أن معظم القيادات الأكاديمية في الجامعات الكويتية يتم اختيارها بناءً على معايير غير علمية أو منطقية تتمثل بالواسطة والمحسوبية والقبلية والانتخابية.

إذن فهذا الترتيب والتقدير هو للمجال وفقراته وليس للواقع الموجود، كما يعزى حصول هذا المجال على الترتيب الأول هو عدم رغبة أعضاء هيئة التدريس في إظهار أنفسهم في تصادم مع القيادة الإدارية للكليات سيما أن بعضهم من جنسيات عربية وليس من مصلحتهم إظهار القيادة بشكل غير فعال.

وقد حصلت الفقرة (6) التي تنص على" تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالفهم العميق للعملية الإبداعية" الفقرة (29) التي تنص "تشجع القيادة الإدارية للكلية المبادرات الإبداعية للعاملين" على المرتبة الأخيرة بدرجة تقدير متوسطة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن القيادة الإدارية في مؤسسات إعداد المعلمين لم تحقق أهدافها بالشكل المطلوب، ولم تكن قادرة على اجراء تغيير في أداء العاملين وانتاجية الطلبة العلمية، وعدم قدرة القيادات الأكاديمية على تغيير أداء العاملين أو الطلبة لذا يوصي بما يلي:

- تأمين كليات إعداد المعلمين بقياديين يتمتعون بكفايات عالية في التخطيط والتسيير والتقييم المؤسسي وعمليات ومراحل اتخاذ القرارات، وبرؤيا اجتماعية واضحة تستجيب لاحتياجات الكلية والمدرسة والمجتمع وتطلعاته.
- إقامة برامج تدريبية لكل من الإدارة العليا في الكليات، وبرامج تدريبية للإداريين والموظفين وبرامج تدريبية لعمادات الكليات ورؤساء الأقسام الإدارية وأعضاء هيئة التدريس، بحيث تركز

هذه البرامج على المهارات الإدارية حسب الاحتياجات التدريبية لكل فئة في المستويات الإدارية في الكليات.

- تدريب عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس على استخدام الحاسب الآلي في مجال الإدارة للموظفين الإداريين وفي مجال التدريس لأعضاء الهيئة التعليمية.
- أن تقوم إدارة مؤسسات التعليم العالي بتطوير معايير لاختيار وتعيين القيادات الأكاديمية في مؤسسات إعداد المعلمين بعيدين عن المحسوبية والضغوط الاجتماعية، على أن ترتكز هذه المعايير على الفهم العميق للعملية الإبداعية، وتكون قادرة على استيعاب متغيرات العصر، وحاجات ومتطلبات المجتمع الكويتي.

النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: إدارة البرامج

تكون هذا المجال من (11) فقرة، حيث دلت نتائج الدراسة على حصول هذا المجال على الترتيب الثاني بدرجة تقدير متوسطة. وقد دلت النتائج على أن الفقرة رقم (18)، والتي تنص على" تركز البرامج التعليمية على البعدين النظري والعلمي" قد حصلت على الترتيب الأول، قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (40)" تعمل إدارة الكلية على تحديث البرامج وأساليب التعليم ومصادر التعلم باستمرار" على أدنى المتوسطات الحسابية، بدرجة تقدير متوسطة. كما حصلت الفقرة (19) على ترتيب متدن أيضاً وهي الفقرة التي تنص على" تزود إدارة الكلية الطلبة بالتغذية الراجعة حول مستوى أدائهم من أجل تعزيز تعلمهم". وقد يعزى ذلك إلى أن إدارة البرامج في كليات إعداد المعلمين لا تواكب التطورات العالمية الحديثة في تطوير البرامج واستخدام التقنيات الحديثة، وقد يعود إلى عدم تقدير أفراد مجتمع الدراسة

للإدارة التنفيذية للبرامج ودورها في تطوير البرامج مما ينعكس سلبيا على المعلمين. وتعزو الباحثة وجود استجابات سلبية نحو البرامج إلى وجود قصور في التكامل في عملية التعلم والتعليم والتقويم بوصفها الوعاء الأساس لتنفيذ المنهج، وضعف محتوى وبنية الخطط والمقررات الدراسية، وضعف تدريس واكتساب المهارات الأساسية في اللغة العربية واللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم، وإهمال البيئة الثقافية المحتضنة للعملية التعليمية والتي يتم فيها تطبيق المنهج والأنشطة المصاحبة له، وقلة توظيف تقنية المعلومات وتقنيات التعليم لتطوير العملية التعليمية. ولذلك يوصي بما يلي:

- اقتراح بعض البرامج ذات العلاقة بتطوير الكفايات والمهارات الأساسية لا سيما في العلوم والرياضيات واللغة العربية والإنجليزية من ناحية، أو ما يتعلق بكفايات الطالب الجامعي، بحيث تقدم بأسلوب متطور وأن تكون استكمالا لا تكرارا مع برامج الخطة المشتركة.
- التركيز على تطوير العملية التعليمية بأبعادها الثلاثة: التعليم والتعلم والتقويم نظرا لدورها في تحقيق الأهداف المنشودة من المنهج والمقررات الدراسية.
- تعديل وتطوير مناهج التعليم لتواكب متطلبات المجتمع في العصر الحديث.
- قيام إدارة البرامج بتطبيق تجارب ومناهج حديثة وأشكال جديدة من التعليم مع الاهتمام بعلوم العصر وتقنياته.
- التأكيد على أهمية بناء شخصية المتعلم بحيث يتمكن من استيفاء متطلبات العصر وعلومه وتقنياته، مع التركيز على حل المشكلات والتعامل بمرونة مع مجريات العصر مع المحافظة على الهوية العربية والإسلامية، والتمسك بقيم العدالة والتسامح والتعاون.
- تدعو الباحثة إلى تنويع البرامج والاختصاصات ومدة الدراسة، وتنويع معايير الالتحاق بالمؤسسات والبرامج، وتطوير منهجيات التدريس وآليات التقويم

النتائج المتعلقة بالمجال الثالث: الخطط الدراسية والأهداف.

تكون هذا المجال من (10) فقرات، حيث دلت نتائج الدراسة على حصول هذا المجال على الترتيب الثالث بدرجة تقدير متوسطة. وقد دلت النتائج على أن الفقرة رقم (15)، والتي تنص على" تراعي خطط وأهداف برامج الإعداد في الكلية واقع البيئة للطلبة " قد حصلت على الترتيب الأول، ثم كانت على أعلى المتوسطات الحسابية وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (59) توازن الخطط والأهداف بين أنشطة التعليم وبين البحث والتطوير " على أدنى المتوسطات الحسابية، بدرجة تقدير متوسطة. كما حصلت الفقرة (60) على ترتيب متدنٍ أيضاً وهي الفقرة التي تنص على" تواكب الخطط الدراسية للبرامج المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة" بدرجة تقدير متوسطة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى وجود إدراك من قبل أعضاء الهيئات التدريسية بان واقع البرامج والخطط الدراسية والأهداف لا يلبي الطموحات في مواكبتها للمستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة، وهناك قصور في التكامل في عملية التعلم والتعليم والتقويم، وضعف محتوى وبنية الخطط والمقررات الدراسية، وضعف تدريس واكتساب المهارات الأساسية في اللغة العربية واللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم، وقلة توظيف تقنية المعلومات وتقنيات التعليم لتطوير العملية التعليمية. ولذلك يوصي المعنيين في برامج إعداد المعلمين بما يلي:

- تبني نماذج متطورة في مجال استخدام مصادر التعلم وتقنيات التعليم، لاسيما تقنيات المعلومات والاتصال.
- المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية، وحصر الاحتياج من التخصصات التي يتطلبها سوق العمل.

- توصي الدراسة إدارة برامج إعداد المعلمين بضرورة إحداث التوازن في الخطط الدراسية والأهداف بين أنشطة التعليم وبين البحث العلمي والتطوير، وأنْ تواكب هذه الخطط المستجدات العلمية والتكنولوجية.
- تشجيع البحث العلمي في المجالات كافة ولاسيما في الميادين التطبيقية بما يؤدي إلى تطوير المعرفة وتعميقها.
- تصميم الخطط في مؤسسات إعداد المعلمين وتطويرها بناءً على احتياجات المجتمع المتغيرة.
- اعتماد تخطيط البرامج والتخصصات الجامعية على أسس علمية.
- لا بد من وجود نظام الاعتماد الأكاديمي في جميع مؤسسات إعداد المعلمين في الكويت.

النتائج المتعلقة بالمجال الرابع: إدارة الموارد البشرية والمالية

تكون هذا المجال من (10) فقرات، حيث دلت نتائج الدراسة على حصول هذا المجال على الترتيب الرابع بدرجة تقدير متوسطة. وقد دلت النتائج على أن الفقرة رقم (2)، والتي تنص على" تتبع إدارة الكلية نظاماً واضحاً للترقيات الوظيفية " قد حصلت على الترتيب الأول، وقد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (64)" توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع" على أدنى المتوسطات الحسابية، بدرجة تقدير منخفضة. كما حصلت الفقرة (58) التي تنص على " تهتم إدارة الكلية بعقد جلسات تغذية راجعة للعاملين لإطلاعهم على نتائج التدريب" على ترتيب متدن، بدرجة تقدير منخفضة. وقد يعود ذلك إلى عدم تقدير أفراد عينة الدراسة للدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الذي وجدت من اجلها، حيث يوجد هناك تذمر من انخفاض الرواتب،

كما إن الكليات لا توفر الحوافز المادية والمعنوية اللازمة لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع، إضافة إلي وجود قصور في وجود خطط لإدارة الموارد البشرية في الكلية من حيث التدريب والتوصيف الوظيفي، وحوسبة النظم المالية والمحاسبية والإدارية والأكاديمية. ويوصي بما يلي:

- تحسين أوضاع العاملين في مؤسسات إعداد المعلمين، ولاسيما أعضاء هيئات التدريس، على المستويين المهني والاقتصادي من حيث الحوافز المادية والمعنوية لتشجيعهم على الإنجاز والإبداع ليتاح لهم التفرغ للمهام المنوطة بهم وتكريس كامل جهودهم لمهام التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- تدريب جميع الموظفين في الإدارة العامة لشؤون هيئة التدريس في مجالات التعامل واكتساب مهارات إدارية في اتخاذ القرارات، والتركيز على أن من أبرز مهام هذه الإدارة في توفير الخدمات المساندة للاحتياجات الأكاديمية للجامعة.
- يجب على مؤسسات إعداد المعلمين أن تبدأ في تطوير أنظمة المراجعة والتقييم لتتوافق مع نظام الإدارة الإستراتيجية، وترفع من جودة مراجعة وتقييم الإستراتيجية .
- يجب على مؤسسات إعداد المعلمين أن تبدأ في تطوير أنظمتها المحاسبية لتوفير المعلومات التي تتوافق مع نظام الإدارة الإستراتيجية، وترفع من جودة الرقابة المحاسبية اللازمة لمراجعة وتقييم الإستراتيجية .

النتائج المتعلقة بالمجال الخامس: الرقابة والمتابعة والتقويم.

تكون هذا المجال من (9) فقرات، حصلت جميعها على درجة تقدير متوسطة، حيث دلت نتائج الدراسة على حصول هذا المجال على الترتيب الخامس بدرجة تقدير متوسطة. وقد دلت

النتائج على أن الفقرة رقم (17)، والتي تنص على" ترشد الرقابة والمتابعة الإنفاق العام في الكلية " قد حصلت على الترتيب الأول، وقد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (69)" يؤدي نظام الرقابة والمتابعة في الكلية إلى تحسين جوانب الاقتصاد ومستوى الكفاءة والفعالية المرتبطة بالأداء" على أدنى المتوسطات الحسابية، بدرجة تقدير متوسطة. كما حصلت الفقرة (70)، والتي تنص" يظهر نظام الرقابة والمتابعة جوانب الإهدارات التربوية" على أدنى المتوسطات بدرجة تقدير متوسطة. وفي ضوء هذه النتيجة يوصي المعنيين بما يلي:

- يجب على مؤسسات إعداد المعلمين أن تبدأ بتطبيق نظم الإدارة الإستراتيجية في عملياتها وأنشطتها لرفع جودة العملية التعليمية وتخفيض التكلفة وبالتالي تدعيم التنافسية.
- يجب على مؤسسات إعداد المعلمين أن تبدأ في تطوير أنظمة الموازنة لتوفير المعلومات التي تتوافق مع نظام الإدارة الإستراتيجية، وترفع من جودة عملية التخطيط الاستراتيجي.
- تطوير آليات ومعايير لضمان نوعية مؤسسات إعداد المعلمين بشكل يتناسب مع التوجهات الدولية.
- التقييم المستمر لنوعية مخرجات مؤسسات إعداد المعلمين من خلال التقييم الذاتي الداخلي والتقييم الخارجي الذي يؤمنه خبراء مخصصون.
- ترشيد النفقات في إطار أولويات العمل للمحافظة على نوعية المخرجات والتقليل من جوانب الهدر من خلال تطوير نظام الرقابة والمتابعة والتخطيط والاستخدام الكفء للموارد المادية والبشرية المتاحة في الكليات.

النتائج المتعلقة بالمجال السادس: الخدمات الإدارية المساندة

تكون هذا المجال من (10) فقرات، حيث دلت نتائج الدراسة على حصول هذا المجال على الترتيب السادس بدرجة تقدير منخفضة، حيث حصلت (6) فقرات على درجة تقدير منخفضة. وقد دلت النتائج على أن الفقرة رقم (31)، والتي تنص على" تضع إدارة الكلية نظاماً لإدارة شؤون الطلبة يتلاءم مع إمكانياتهم ومهاراتهم " قد حصلت على الترتيب الأول، وقد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (68) التي تنص على" توفر إدارة الكلية مرافق الخدمات الملائمة لأنشطة الطلبة الثقافية والرياضية والاجتماعية " على أدنى المتوسطات الحسابية، بدرجة تقدير منخفضة. كما حصلت الفقرة (65)، والتي تنص على" توفر إدارة الكلية الغرف والقاعات الصفية والمختبرات والمشاغل ضمن الشروط اللازمة " على أدنى المتوسطات بدرجة تقدير منخفضة. وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم وجود أي من الخدمات الإدارية أو الاجتماعية أو الترفيهية أو العلمية التي تسهم في منفعة الطلبة والأساتذة وتسهل مهماتهم في هذه الكليات وبالذات كلية التربية الأساسية، حيث أن إدارة البرامج لا توفر التجهيزات اللازمة للطلبة لتسهيل عملية التعلم لديهم، كما انها لا توفر الغرف والقاعات الصفية أو المختبرات والمشاغل ضمن الشروط اللازمة إلا في الحدود الدنيا. ولذلك يوصي بما يلي:

- لا بد من أن تأخذ إدارة برامج إعداد المعلمين ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص بعين الاعتبار حاجة برامج إعداد المعلمين إلى الخدمات الإدارية المتطورة التي تواكب العصر وذلك من خلال إدخال التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة في التخطيط للبرامج وإعدادها وتنفيذها وتقويمها.

- توفير الوسائل المادية والأجهزة والمعدات والمختبرات ووسائل الراحة اللازمة لأعضاء الهيئات التدريسية والطلبة وتوفير مرافق الخدمات الملائمة لأنشطة الطلبة الثقافية والرياضية والاجتماعية، والكفيلة بحل المشكلات التي تواجه برامج الإعداد.
- تبني نماذج متطورة في مجال استخدام مصادر التعلم وتقنيات التعليم، لاسيما تقنيات المعلومات والاتصال.
- توظيف تقنية المعلومات والاتصالات، لتوسيع قاعدة البرامج التدريبية للطلبة المعلمين من شاغلي الوظائف التعليمية.
- التأكد من امتلاك الكليات للخدمات الأساسية المناسبة التي تجعلها مهيأة لإعداد المعلمين في القرن الحادي والعشرين ويشمل ذلك: قاعات المحاضرات وحلقات النقاش بالسعة المطلوبة، ومصادر التعليم من مكتبة ووسائط متعددة بالمستوى المطلوب من ناحية الكم والنوع، ومختبرات مجهزة إذا تطلب التخصص ذلك، وورش ومستلزمات التدريب العملي والحقلي إذا تطلب التخصص ذلك، ومكاتب لأعضاء هيئة التدريس والأطر الإدارية، مرافق لخدمات الطلاب ورفاهيتهم وأنشطتهم الثقافية والرياضية والاجتماعية، ومرافق وخدمات صحية، وتجهيزات لازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة والتعليم والتعلم.

النتائج المتعلقة بالمجال السابع: الشراكة مع المجتمع

تكون هذا المجال من (10) فقرات، حيث دلت نتائج الدراسة على حصول هذا المجال على الترتيب السابع والأخير بدرجة تقدير منخفضة، حيث حصلت (7) فقرات على درجة تقدير منخفضة. وقد دلت النتائج على أن الفقرة رقم (11)، والتي تنص على" تحرص إدارة الكلية على

التواصل مع الوزارات والمؤسسات في المجتمع الكويتي لدعم برامجها" قد حصلت على الترتيب الأول، وقد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وهي تقابل التقدير بدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (61) التي تنص على" توظف إدارة الكلية الإمكانات العلمية ومنشآتها المتوافرة لديها في مشروعات استثمارية إنتاجية " على أدنى المتوسطات الحسابية، بدرجة تقدير منخفضة. كما حصلت الفقرة (66)، والتي تنص على" توفر إدارة الكلية المناخ الملائم لتشجيع التعاون بين القطاعين العام والخاص " على أدنى المتوسطات بدرجة تقدير منخفضة.

وتعزى هذه النتيجة إلى غياب العمل المؤسسي في واقع العلاقة بين مؤسسات إعداد المعلم والمجتمع، والحاجة إلى تزويد القيادات المدرسية بالمهارات والكفاءات المتعلقة بإعداد وتخطيط وإدارة برامج المشاركة المجتمعية في المؤسسات التربوية، وكذلك ضعف العلاقة بين المؤسسة التربوية وعناصر المجتمع المحلي ممثلاً في البيت، والقطاع الخاص، وغيرها من المؤسسات والمنظمات المجتمعية، إضافة إلى قلة الوعي المجتمعي بوظائف المؤسسة التعليمية، وعدم الاعتراف بأن التعليم مسؤولية "مجتمعية" ينبغي ألا تقتصر على الدولة، بل تمتد لتشمل مختلف شرائح المجتمع ومؤسساته، مع التأكيد التام على الدور الحيوي الذي يجب أن تضطلع به الدولة، لا سيما في هذه المرحلة، للتأكد من توفير فرص التعليم لكافة المواطنين، كما تعزى هذه النتيجة إلى ضعف انفتاح المؤسسة التعليمية على المجتمع، وتقصيرها في تقديم الخدمات غير التعليمية مثل: المحاضرات العامة، واستخدام المرافق العامة (المسرح، والمنشآت الرياضية)، وقصور مفهوم المؤسسة التعليمية ووظائفها الجديدة لدى منسوبيها، لا سيما في ظل عصر الانفتاح، والحاجة الماسة إلى التهيئة الداخلية لكافة عناصر المؤسسة التعليمية للمساهمة في برامج المشاركة المجتمعية، وهناك عامل مهم يرجع إلى نقص الموارد المالية للإنفاق على التعليم باعتبار تمويل التعليم مقتصرا

على التمويل الحكومي، ولا بد من أن تقوم الشراكة مع مؤسسات المجتمع بدور فعال في الإسهام في تمويل بناء وتجهيز وتشغيل المرافق التعليمية، حيث أن قضية التعليم مسؤولية جميع القطاعات وسائر أفراد المجتمع وشرائحه وليست مقتصرة على القطاع الحكومي وحده رغم عظم المسئولية الحكومية وحتمية دورها الحيوي، وكذلك لا زالت مؤسسات إعداد المعلمين، في الكويت، شبه منغلقة على نفسها بالرغم من وجود العديد من المحاولات الاجتهادية لربطها مع المؤسسات الأخرى المحيطة بها، على وجه العموم والمجتمع بمختلف شرائحه وقطاعاته، لا سيما قطاع الأعمال والإنتاج على وجه الخصوص.

ويلاحظ أن واقع العلاقة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات المجتمع في دولة الكويت، على الرغم من ندرتها، حيث يمكن وصفها بأنها اجتهادات فردية مبعثرة، أنه يغلب عليها غياب المغزى الحقيقي للشراكة بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات المجتمع.

ولذلك يوصي المسؤولين في إدارة برامج إعداد المعلمين بما يلي:

- تأسيس جهاز إداري في كل كلية يكون مسؤولاً عن تخطيط وتنفيذ النشاطات المتعلقة بالشراكة مع المجتمع وبحث أفق التعاون وتمتين العلاقة العضوية مع كافة مؤسسات المجتمع والخروج بالكليات من قصورها العاجية والاندماج مع المجتمع الكويتي وحل مشكلاته الحياتية والحيوية.
- لم تعد الحاجة إلى تقوية العلاقة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الأعمال والإنتاج وكافة المؤسسات الاجتماعية، وصولاً إلى مستوى الشراكة الحقيقية، أمراً اختيارياً بل أمراً حتمياً تفرضه المصلحة العامة والمصالح المشتركة بين قطاع التعليم وسائر القطاعات الأخرى الحكومية منها والأهلية.
- تبني الأساليب التخطيطية الهادفة إلى تعزيز المشاركة المجتمعية في المؤسسات التعليمية.

- تفعيل العمل المؤسسي المشترك بين المؤسسات التعليمية وقطاعات العمل والإنتاج.
- بناء الكفايات العامة والتخصصية لخريجي مؤسسات التعليم الثانوي والجامعي.
- دراسة وتبادل التجارب التي تتم على المستوى العربي والعلمي بخصوص الشراكة الحقيقة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات الإنتاج، واستثمار نتائجها في تطوير التعليم.
- تعديل وتطوير مناهج الكليات لتواكب متطلبات المجتمع الكويتي في العصر الحديث.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتوصياته:

نص السؤال الثاني على :" **هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد عينة الدراسة نحو درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت تعزى لمتغيرات الكلية، والرتبة الأكاديمية، والمسمى الوظيفي، والخبرة، والجنس، والقسم الأكاديمي، والبلد المتخرج منه؟**" .للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت، وفق متغيرات الدراسة حيث كانت على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بمتغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير الجنس على مجالات الدراسة والأداة الكلية، وقد أظهرت نتائج اختبار (T-Test) أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto = 0.05$) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير

الجنس ما عدا عند مجال القيادة الإدارية وذلك لصالح الذكور وعند مجال الرقابة والمتابعة والتقويم وذلك لصالح الإناث وهذه النسخة تتفق مع ما جاء في دراسة الخولي (2005).

ربما يعود إلى أن طبيعة المرأة تميل إلى الاعتياد وتقبل معايير الرقابة والمتابعة وتطبيق القوانين والالتزام بالأنظمة والتعليمات والتشدد في المعايير والرجال أكثر قدرة وقوة على إصدار القوانين، والمرأة أقل عصبية وقبلية وانحياز من الرجل.

وربما يعود إلى طبيعة المجتمع الذكورية يقوده ذكور ويضع قوانينه ذكور حيث إنّ مجال القيادة والسلطة واتخاذ القرارات من المجالات المحرمة على المرأة وهي من وظائف الرجل فقط. عضو هيئة التدريس الذكر يساير ثقافة المجتمع التي تعطي السلطة وحق إصدار القرار للرجل وصنع القرار بيد الرجل، وكذلك الأنثى تساير ثقافة المجتمع في تقبل الرقابة والمتابعة وهذه النتيجة لا تتعارض مع الثقافة السائدة في المجتمع الكويتي.

النتائج المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير الرتبة الأكاديمية على مجالات الدراسة والأداة الكلية. وقد أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، مدرس) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) عند مجال القيادة الإدارية.

وقد يعود على إلى أن الأستاذ المساعد حديث العهد بالمؤسسة وأهدافه تحققت بدرجة كبيرة، أما الأساتذة فقد عاشوا في هذا الموقع أكثر وعاشوا الإيجابيات والسلبيات والأستاذ المساعد حديث عهد لا تزال خبراته حديثة، وكذلك فان أصحاب الرتب العليا قد وصلوا إلى الخبرة الإدارية والأكاديمية اللازمة لوصولهم إلى تقييم للقيادة الإدارية للكلية يقترب جداً من الواقع الذي تعيشه كليات إعداد المعلمين، ولذلك كانت تقديراتهم تختلف عن تقديرات (أستاذ مساعد) كونهم قد عاصروا المسيرة الأكاديمية في الكلية والتي صاحبها تطورات متعددة، وهم (أي أصحاب الرتب العليا) قد يرون بأنهم الأنسب والأكثر كفاءة ومقدرة والأقرب لقيادة الكلية من غيرهم كونهم الأكثر خبرة.

كذلك فان حصول رتبة (أستاذ مساعد) على تقديرات أعلى من غيرهم قد يعود إلى أن أصحاب هذه الرتبة اقل من غيرهم في الخبرة الأكاديمية والتعليم الجامعي، وبالتالي يكون اهتمامهم في هذه المرحلة في محاولة النجاح والتفوق وتحقيق الذات، وهذا يؤدي إلى اتجاههم إلى كسب رضا إدارة الكلية أو القسم أو الجامعة واتجاههم نحو إعطاء تقديرات أكثر من غيرهم، حرصا منهم على إبقاء العلاقة قوية مع الإدارة، ورغبة منهم لإعطاء الإدارة صورة وانطباع يظهرهم وكأنهم على علاقة طيبة مع إدارة الكلية أو القسم أو الجامعة. بعض الأساتذة لم يأخذ دوره في المناصب القيادية بشكل مُرضٍ، بينما الأستاذ المساعد لديه الحماس ولا زالت الأفكار الحديثة عنده حية.

أما عند مجال الخدمات الإدارية المساندة فقد كانت الفروقات لصالح تقديرات ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك). فالأستاذ القديم تعلم وسائل قديمة قبل ثورة التكنولوجيا ولذلك فان نظرتهم تقليدية أما نظرة الأساتذة الجدد فيوجد فيها نوع من الحداثة. وهم يريدون مناصب قيادية بالإضافة إلى منصب علمي له احتكاك مباشر بالخدمات المساندة.

النتائج المتعلقة بمتغير الكلية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت حسب متغير الكلية على مجالات الدراسة والأداة الكلية. وقد أظهرت نتائج اختبار (T-Test) أنه لا توجد فروقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير الكلية، ما عدا عند مجالات القيادة الإدارية، والخدمات الإدارية المساندة، وإدارة البرامج، وذلك لصالح تقديرات كلية التربية.

ويمكن أن يكون السبب في ذلك إلى العمر الزمني لكلية التربية في جامعة الكويت، فهي أقدم زمنيا لأن الدعم المعطى للجامعة أكبر والجامعة أقدم فهي عبارة عن بكالوريوس معترف به منذ عام (1966) وهي جامعة أكاديمية، أما الكلية كانت دبلوم سنتان بعد الثانوية العامة وصارت 4 سنوات مدة الدراسة من عام (1986)، أما الخدمات المساندة فان مرافق كلية التربية أكثر في الجامعة وميزانية أكبر وهناك عمداء مساعدين، فالهيكل الإداري والتنظيمي أفضل فهناك خمسة مساعدين للشؤون الفنية، ولذلك فالامكانات المادية والبشرية من الكفاءات العلمية والمكتبات والتجهيزات العلمية والتقنية والخدمات الإدارية المساندة لا تعادل تلك الامكانات الموجودة في كلية التربية الأساسية نظرا لحداثة عهدها مما يشكل تأثيراً سلبياً على تقديرات العاملين في كلية التربية الأساسية، وكذلك الأمر فان كلية التربية – جامعة الكويت توظف امكانات جامعة الكويت وتجهيزاتها في خدمة الكلية وإعداد البرامج وتنفيذها ووضع الخطط.

ومن خلال مقابلات الباحثة وما لمسته الباحثة من العاملين بان ذلك ربما يعود إلى أنّ إمكانيات جامعة الكويت أفضل من إمكانيات كلية التربية الأساسية، والتي تشبه إلى حد كبير مدرسة

ثانوية، لا يوجد أي فاعلية مجرد شكل مدرسة حتى الوسائل التعليمية غير متوفرة ومتردية، والإمكانيات لا يمكن مقارنتها مع ما هو موجود في جامعة الكويت. كلية التربية الأساسية تنقصها الكثير من التجهيزات وتنقصها الكثير من الإمكانيات وبعض قاعات المحاضرات لا توجد فيها حتى سبورات وطباشير ونقص واضح في التجهيزات.

وكذلك طبيعة إدارة جامعة الكويت قوية ومتكاملة وتملك ميزانية كبيرة هناك وفيها الأنظمة واضحة والقوانين واضحة، وعمرها الزمني أقدم من كلية التربية الأساسية، كما أنها تسعى لتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي، وفيها القاعات والتجهيزات المناسبة وأعضاء هيئة التدريس سواءً في القيادة والراحة النفسية، حتى على مستوى المناهج وطريقة الخطط والأهداف الدراسية للجامعة أفضل، وهناك مشاركة في صنع القرار، أما كلية التربية الأساسية فلا يوجد فيها تكامل وهناك تضارب ولا توفر كل ما تحتاجه الأقسام وخاصة الأقسام العلمية. وقد بدأت التقانة متأخرة ولم تحصل إلى الآن على الاعترافات الدولية حيث لابد من تحديث الأجهزة وتطوير المباني للحصول علي الاعتراف الدولي، والقيام بعملية تطوير للمناهج وصحائف التخرج. وفي ضوء نتائج المقابلات يوصي المعنيين في إدارة برامج المعلمين بانتهاج المنهج العلمي والأكاديمي في الإدارة والابتعاد عن عوامل التعصب والتحيز والواسطة والفساد والمحسوبية، حيث ان هذه السلوكيات تتعارض مع الأساليب الحديثة في الإدارة، كما تتعارض مع مبادئ إدارة التجويد والتميز.

النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير الخبرة على مجالات

الدراسة والأداة الكلية. وقد أظهرت نتائج تحليل التباين الآحادي واختبار شيفيه، أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية، وذلك لصالح تقديرات ذوي الخبرة (أقل من 4 سنوات) عند مجال الشراكة مع المجتمع،.

وقد يعزى انخفاض تقديرات أصحاب الخبرات أكثر من (5 سنوات) لكونهم على معرفة بواقع العلاقة بين كليات إعداد المعلمين، والمجتمع وبالتالي كان حكمهم ناتجاً عن معرفة بواقع الحال، وهذا يظهر من تقديرات عينة الدراسة لمجال الشراكة مع المجتمع الذي حصل على اقل التقديرات، وقد حصل على درجة فاعلية منخفضة حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة. وبذلك فقد يعود إلى أن التقديرات المنخفضة ناتجة عن اكتسابهم الخبرة والمعرفة الكافيتين بحقيقة العلاقة بين الكليات والمجتمع. وكلما كبر الفرد وتقدم في عمره ارتفعت درجة تصلبه نتيجة سيكولوجية، وبالتالي حساباته فيها صرامة أكثر وأحكامه فيها صرامة أكثر وأصحاب الخبرات الأطول مطالبهم أكثر.

النتائج المتعلقة بمتغير المسمى الوظيفي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير المسمى الوظيفي على مجالات الدراسة والأداة الكلية. وقد أظهرت نتائج تحليل التباين الآحادي واختبار شيفيه أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (أكاديمي) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (إداري) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (إداري)، كما كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي المسمى

الوظيفي (مشرف تربية عملية) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (إداري) من جهة ثانية عند مجالي الخطط الدراسية والأهداف، والقيادة الإدارية، وذلك لصالح تقديرات ذوي المسمى الوظيفي (إداري).

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون الإداريين ليس عندهم صورة واضحة عن الخطط الدراسية والأهداف فليس لهم علم معمق بالجوانب التعليمية وعمل الأكاديميين خصوصا فيما يختص بالقرارات المتعلقة بتطوير الأكاديميين، وكذلك ينقصهم الفهم لبعض الأهداف في العمل الأكاديمي ومستلزماته، وهمهم الأول نقل الإيجابيات، والإداري مسؤول عن اتخاذ القرار ولابد أن يدافع عن قراره وهو ممثل للإدارة كما أنهم يخشون من الانتقادات ولديهم الميول بعدم الاعتراف بالأخطاء ونقاط الضعف. وتكون قراراتهم لمصلحة الإدارة وليس لمصلحة المؤسسة التربوية الأكاديمية، بينما الأكاديمي يكون عمله فنياً متصلاً بشكل مباشر بالبرامج والخطط الدراسية والأهداف. والأكاديمي متحرر من هذه القيود.

النتائج المتعلقة بمتغير القسم

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير القسم على مجالات الدراسة والأداة الكلية. وقد بينت نتائج اختبار (T-Test) أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto = 0.05$) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير القسم، ما عدا عند مجالي الخطط الدراسية والأهداف، والخدمات الإدارية المساندة، وذلك لصالح تقديرات الأقسام الإنسانية.

وربما يعود السبب إلى أن تركيز إدارة كليات إعداد المعلمين يكون على الأقسام الإنسانية وكذلك يكون لصالح الخطط والبرامج والأهداف المتصلة بالأقسام الإنسانية، وذلك على حساب الخطط والأهداف الخاصة ببرامج الأقسام العلمية.

بالإضافة لذلك فقد يعود انخفاض تقديرات الأقسام العلمية حول الخدمات الإدارية المساندة إلى أن طبيعة الأقسام العلمية تحتاج بشكل دائم إلى ميزانية مالية ومادية أكبر ومختبرات وأجهزة علمية متقدمة وورش هندسية خاصة لطبيعة التخصص قد لا تكون متوفرة في الكليات التي يدرسون بها مما أدى إلى انخفاض تقديراتهم مقارنة مع تقديرات العاملين في الأقسام الإنسانية. أما الأقسام الإنسانية فاحتياجاتهم إلى الخدمات المساندة أقل، وتعتمد في الجانب الأكبر منها على الإطار النظري الذي يغلب على برامجها، لكن الأقسام العلمية يغلب عليه الجانب الميداني التقني الذي يحتاج إلى أجهزة ومعدات خاصة بالتخصصات العلمية.

النتائج المتعلقة بمتغير البلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت وفق متغير البلد على مجالات الدراسة والأداة الكلية، وأظهرت الدراسة أنه لا توجد فروقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto = 0.05$) عند جميع مجالات الدراسة والأداة الكلية تعزى لمتغير البلد، ما عدا عند مجالي الخطط الدراسية والأهداف. كما أظهرت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي البلد الذي تخرج منه (عربية) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي البلد الذي

تخرج منه (أمريكية وأوروبية، وأخرى) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوي البلد الذي تخرج منه (عربية).

ويمكن تفسير هذه النتيجة لكون الإمكانيات المادية، جامعات أمريكا والدول الأوروبية أفضل في التعليم الجامعي وهناك اختلاف في المعايير والمرجعية التي تعود إليها، واختلاف في الهياكل التنظيمية، والبلاد الغربية الأجنبية دول متقدمة ومعاييرها العلمية عالية، بينما الجامعات العربية تطورها محدود ومتقاربة في المستوى والمعايير.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وتوصياته

نص السؤال الثالث على ما يلي: **ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير أداء إدارة كليات إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت ؟**

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لنتائج المقابلات التي قامت الباحثة بإعدادها مع مجموعة مكونة من (16) عضو هيئة تدريس في كليتي التربية/ جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية، ولقد كان المقترح" أن تواكب إدارة الكلية الأسس الإدارية الحديثة في إدارة كليات إعداد المعلمين، وتستعين بالتجارب العالمية" من أكثر المقترحات من قبل الأفراد وذلك بتكرار مقداره (11) ونسبة مئوية بلغت (69%)، يليها المقترح الذي يدعو إلى" أن تتجه إدارة برامج إعداد المعلمين إلى انتهاج المنهج العلمي والأكاديمي في الإدارة وأنْ تبتعد عن التعصب والتحيز والواسطة والفساد والمحسوبية" في الترتيب الثاني وحصلت على (10) تكرارات، ونسبة مئوية بلغت (63%) من نتائج المقابلات، وكذلك حصل المقترح" أن تقوم الإدارة بإجراء التجديدات ومواكبة التطورات حول الأساليب والطرائق والخطط والبرامج والأنشطة ووسائل التقويم ونظم الامتحانات" على تكرار

ونسبة مئوية مشابهة للاقتراح السابق" وهذه المقترحات لا تختلف مع ما توصلت له نتائج الأسئلة السابقة بحيث كان هناك تذمر من مستوى الخدمات الإدارية المساندة وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في الإدارة والبرامج.

وقد حصل المقترح الذي يدعو الإدارة إلى " تجديد طراز المباني الحالية للكليات وأتباع طراز معماري ذي مواصفات عالمية" على اقل التكرارات (3) بنسبة مئوية بلغت (19%) من الاستجابات.

كما استنتجت الباحثة من المقابلات عدم وجود رضا كبير من إدارة الكليات وبالذات إدارة كلية التربية الأساسية، وقد أشتمل عدم الرضا على الكثير من السياسات والسلوكيات الإدارية لإدارة الكليات والتي لا تنسجم مع ما يتطلبه الوقت الحاضر من ضرورة شيوع إدارة الجودة الشاملة في كل مفصل من مفاصل إدارة كليات التربية في الكويت، وهذا يختلف مع ما أظهرته أداة الدراسة على مجال القيادة الإدارية.

توصيات أخرى

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فان الباحثة توصي المسؤولين والمعنيين بكليات إعداد المعلمين في دولة الكويت بما يلي:

- إعادة النظر في أهداف وغايات برامج إعداد المعلمين بحيث تكون محددة وواضحة ومعرفة بلغة السلوك الذي يؤديه الطالب والذي تسهل ملاحظته، وتستخدم كأساس يتم بموجبه تقويم أداء الطلبة.
- الاهتمام بأساليب التدريب الحديثة مثل تفريد التعليم واستخدام تكنولوجيا التعليم في البرامج وإتمام التعليم على أساس التقدم بالسرعة الذاتية للطالب المتعلم.
- يوصي بإجراء المزيد من الدراسات حول فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في دولة الكويت، كون هذا الموضوع من المواضيع التي يندر طرحها في المجتمع الكويتي الذي تتصف فيه الإدارة بالنظرة الأبوية للإفراد، دون الأخذ بمتطلبات العصر بالشكل المناسب.
- يوصي بدراسة المزيد من جوانب الفاعلية للإدارة في برامج إعداد المعلمين ومنها الشفافية والمساءلة، ومعايير اختيار القادة الأكاديميين، وتفويض الصلاحيات ونوعية الاتصالات وإدارة الموارد المالية والمادية والبشرية، والعلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وكافة مؤسسات المجتمع.
- يوصي بإجراء المزيد من الدراسات حول واقع العلاقة بين مؤسسات إعداد المعلمين ومؤسسات التعليم، وتحديد جوانب التنسيق والتعاون والمشكلات أو المعيقات التي تحد من تطور هذه العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية. ووضع استراتيجية

طويلة الأمد تحدد العلاقة بين إدارة برامج إعداد المعلمين ومؤسسات المجتمع الأخرى ومنها وزارة التربية في الكويت.

- يوصي باستقصاء الأسباب الحقيقية لانخفاض تقديرات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية مجال إدارة الخدمات المساندة، وبالتالي دراسة واقع الخدمات الإدارية المساندة في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام ومؤسسات إعداد المعلمين بشكل خاص، ودراسة العوامل التي تحول دون قيام مؤسسات إعداد المعلمين في دولة الكويت بتحقيق أهدافها فيما يخص إدارة الخدمات المساندة، خاصة وأنّ دولة الكويت من الدول المصدرة للنفط وتمتلك الوفرة المادية لتوفير آخر ما توصل إليه العلم والتكنولوجيا في التعليم. وكون هذا الموضوع من المواضيع الحيوية في إعداد المعلمين المؤهلين لخدمة المجتمع وتطوير منظومة التربية بما يتناسب والثورة العلمية والتكنولوجية.

- توصي الدراسة إدارة برامج إعداد المعلمين بضرورة تطوير آليات تقويم الطلبة والتنوع في أساليب التغذية الراجعة، وذلك لإطلاع الطلبة على المستوى الحقيقي لأدائهم من اجل تعزيز التعلم لديهم.

- لا بد أن تقوم إدارة برامج إعداد المعلمين بتطوير نظام وتطوير التشريعات الخاصة بدعم المبادرات الإبداعية للعاملين والطلبة، تطور إدارة الكليات التشريعات والنظم التي من شأنها توفير كافة أشكال الحوافز المادية والمعنوية والتوصيف الوظيفي وذلك لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع.

- أن تركز إدارة كليات إعداد المعلمين على تدريب أعضاء الهيئات التدريسية والعاملين والطلبة على كل ما يستجد من التطورات على الساحة العلمية والتربوية.

- يوصي بإنشاء مركز لتوكيد جودة الإدارة والبرامج التعليمية لمؤسسات إعداد المعلمين في جامعة الكويت.

- إعادة النظر في البرامج التعليمية التي تطرحها الكليات، بحيث تواكب هذه البرامج عوامل الحداثة، والمرونة، ومتطلبات المجتمع الكويتي، والعصر، والتحديات التقنية والعلمية.

- كما يوصي بدراسة متغيرات مستقلة أخرى ومنها الجنسية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس، لوجود عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس من جنسيات غير كويتية، والذي لم يتسن للباحثة دراسته، وكذلك متغير العمر. بالإضافة لذلك دراسة تقديرات الطلبة الدارسين في كليات إعداد المعلمين والخريجين منها حول فاعلية العديد من الجوانب الإدارية ومنها أعضاء هيئة التدريس، والخدمات الإدارية المساندة، وكفاءة البرامج ومدى تلبيتها لحاجات الأفراد والمجتمع.

قائمـة المراجـع

قائمة المراجع

المراجع العربية:

إبراهيم، محمود أبو زيد .(1990)."**تقويم برنامج إعداد معلم المواد الفلسفية بجامعة صنعاء: دراسة ميدانية**"، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس حول: إعداد المعلم التراكمات والتحديات، المنفذة في الإسكندرية 15- 18 يوليو 1990.

أبو سعده، إبراهيم.(2005). **العوامل المؤثرة على كفاءة العملية التعليمية وأثرها على الخريجين كقوة متوقعة في سوق العمل بالتطبيق على الطلاب بجامعة الملك خالد**. ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14

إسماعيل، صادق والدمرداش، سرحان.(1987). **دور كليات التربية في تطوير التعليم العام في العالم العربي**. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة كليات التربية في العالم العربي والمنعقدة في كلية التربية جامعة الرياض في الفترة 22-26 ابريل: 2.

الابراهيم، عدنان .(1997). **فاعلية إدارة شؤون العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، بغداد.

البريدي، عبد الله .(2005). **أمراض الاستراتيجيات العربية: إشكالية ثقافية أم بحثية؟ مؤسسات التعليم العالي نموذجاً**. ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14.

جامعة الكويت .(1998). **الدليل الدراسي العام**، منشورات جامعة الكويت: الكويت.

جامعة الكويت .(2005). **دليل كلية التربية**، منشورات جامعة الكويت: الكويت.

الجبر، سليمان محمد .(1992). **برامج إعداد المعلمين بين النظرية والتطبيق، السجل العلمي لندوة نحو إستراتيجية مستقبلية لإعداد المعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية**، الرياض: كلية التربية وقسم التربية بجامعة التربية الملك سعود.

حجي، أحمد.(2003). **تخطيط التعليم**، سلسلة قضايا تربوية، (9).

الحربي، حياة بنت محمد بن سعد .(2002). **إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتطوير الجامعات السعودية: دراسة لاتجاهات الهيئة الأكاديمية السعودية نحو تطبيق مبادئها، ووجهة نظرهم حول مدى إسهام هذا التطبيق في تطوير الجامعة**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الخطيب، أحمد.(2003أ). **نموذج مقترح لإعداد المعلم في الوطن العربي للألفية الثالثة**. بحث مقدم إلى مؤتمر إعداد المعلم للألفية الثالثة –كلية التربية– جامعة الإمارات العربية: 9-11 مارس 2003 العين.

الخطيب، أحمد. (2003ب). **البحث العلمي والتعليم الجامعي**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

خليل، عبد الرزاق .(2005). **تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي تحليل ممارسات بعض الجامعات العربية**. ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14.

الخميسي، السيد سلامة .(2002). **المعلم العربي: بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية**. دار الوفاء لدنيا الطباعة للنشر والتوزيع.

الخولي، محمد أحمد .(2005). **مفهوم الجودة التعليمية الشاملة ومدى تأثيرها على الأداء الأكاديمي من واقع جامعة قطر**. ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14.

درة، ،عبد الباري وبعيرة، أبو بكر .(1989). **بحوث ومحاضر اجتماع ندوة تحديث الإدارة الجامعية في الوطن العربي في جامعة اليرموك من 18 – 20 آذار 1989**. اتحاد الجامعات العربية، عمان.

دليمي، فاضل .(1994). مداخل فعالية المنظمة: دراسة تحليلية تطبيقية لقطاع التعليم العالي في العراق. **دراسات**. 21(4)، الجامعة الأردنية: 473-519.

الربيعي، سعيد .(2004). **إعداد المعلمين وتدريبهم في سلطنة عمان. إنجازات وطموحات**. وزارة التعليم العالي، عمان.

رجبلي، سوزان .(2001). **إعداد المعلم في البلدان العربية**. دار قابس للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.

رويس، نيافب بن سلطان .(2005). **فعالية برامج الدراسات العليا التربوية في رفع الكفاءة الإدارية لدى منسوبي وزارة الداخلية.**

On Line http://www.uqu.edu.sa/majalat/humanities/vol13/m11.htm

Date:21/9/2005

الرويشد، فهد ونصار، سامي والكندري، وليد .(2002). تطوير برنامج الإعداد المهني بكلية التربية الأساسية في ضوء الكفايات التربوية.**مجلة كلية التربية**. العدد(26) 3، جامعة عين شمس.

زريق، قسطنطين .(1996). محنة الجامعات. **آفاق الإسلام**. عمان، الدار المتحدة للنشر (2): 106-116.

الزكري، عبد الرحمن عبد الله .(1998). **الكفاءة الداخلية لكليات التربية بجامعات دول مجلس التعاون الخليجي- دراسة مقارنة**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الزهراني، سعد عبدالله .(1997). أهم الاتجاهات الاستراتيجية لتخطيط تطوير مؤسسات إعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. **مجلة جامعة الملك عبد العزيز: العلوم التربوية**، المجلد 10، جدة : 3-60.

سلامة، مريم .(2003). "**الفعالية التنظيمية بجامعتي أم القرى والملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**. عن شبكة الانترنت بتاريخ 2006/4/18 من موقع:

On Line http://www.uqu.edu.sa/majalat/humanities/vol13/m10.htm

Date:18/4/2006

الشرقي، محمد .(2004). تقويم برنامج إعداد معلم العلوم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. **مجلة رسالة الخليج العربي**، العدد (92) الرياض، 42-96.

شريف، عابدين .(2003). دور الإدارة بالأهداف في تطوير الكفاية الإدارية والمهنية لمدير المدرسة. **المجلة التربوية**، 66 (13)، 187-221.

الشواف، سعيد .(1989). قياس متغيرات الفاعلية التنظيمية. **الإدارة العامة**، 61: 49-93.

الصايغ، حمدي .(2001). **القضايا العلمية والتكنولوجية المعاصرة في برنامج إعـداد معلمـي العلوم بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية**. المؤتمر العلمي الثالث عشر، مناهج التعليم والثورة المعرفية والتكنولوجية المعاصرة، دار الضيافة، جامعة عين شمس (24) يوليو، المجلد 2: 197-213.

صيداوي، أحمد وفخرو، علي محمد.(1988). "**اتجاهات لإصلاح تربية المعلمين**"، ورقة مقدمـة إلي لقاء المسؤولين عن إعداد التعلم بالدول الأعضاء، المنعقـد فـي البحـرين 3- 5 ديسمبر 1988 الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

عبد الجواد، نور الدين محمد و متولي، مصطفي محمد.(1992). **مهنة التعليم في دول الخلـيج**، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

عبد الرزاق، طاهر .(1984). "**اتجاهات حديثة في مجال إعداد وتدريب المعلمين**"، دراسة مقدمة إلى ندوة إعداد المعلم بدول الخليج، المنعقد في الدوحة 7-9ينـاير 1984، الريـاض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

عبد الغفار، عبد السلام .(1992). دعوة لتطوير التعليم الجامعي. دراسات في التعليم الجـامعي، **مجلة غير دورية تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي**_جامعة عين شمس، القاهرة: 13-35.

عبيدات، ذوقان وآخرون .(1998). **البحث العلمي: مفهومه – أدواته- أسـاليبه**، عمـان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

العتيبي، منير وغالب، محمد .(1996). **معايير مقترحة للاعتماد الأكاديمي والمهني لبرامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية.** رسالة الخليج العربي، العدد (58)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

العجلوني، إبراهيم طه .(2005). **نموذج مقترح لإدارة الجودة في كلية تقنية بيشة في المملكة العربية السعودية.** ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها– 12– 2005/11/14.

العساف، صالح بن حمد .(1998). **المدخل إلي البحث العلمي في العلوم السلوكية**، الرياض: العبيكان للنشر والتوزيع.

علي، بدر الدين .(2001). **الإدارة الجامعية في الولايات المتحدة.** فصل في كتاب عبود، عبد وعبد الحميد، جابر .(2001). **الإدارة الجامعية في الوطن العربي.** القاهرة: دار الفكر العربي.

عودة، أحمد وملكاوي، فتحي .(1992). **أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية**، إربد: مكتبة الكتاني.

الغامدي، محمد بن عبد الله حجر .(1982). **الكفايات البشرية في قطاع التعليم الجامعي**، تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

غلاب، حسن .(2001). الإدارة الجامعية عملية مستمرة. فصل في كتاب عبـود، عبـد وعبـد الحميد، جابر .(2001). **الإدارة الجامعية في الوطن العربـي**. القـاهرة، دار الفكـر العربي.

غنوم، أحمد .(2005). **دور التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي**. ورقـة بحثيـة مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعـة الملـك خالـد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14.

فارس، مسدود .(2005). **إدارة المعرفة والابتكار: أين الجامعات العربية من هـذه التطـورات؟** ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14.

فور، ادجار وآخرون .(1971). من توصيات اللجنة الخاصة بتنمية التعليم، باريس. اليونسكو.

القريوتي، محمد قاسم .(1993). **المفاهيم الحديثة في الإدارة. النظريـات والوظـائف**. عمـان: المطابع المركزية.

كامل، مصطفى وحمدان، مبارك .(2001). فاعلية برامج الإعداد التربوي الأكاديمي في إكساب الطلاب المعلمين مهارات الأداء التدريسي للمواد الاجتماعية: دراسة على عينـة مـن طلاب كلية التربية بأبها. **دراسات في المناهج وطرق التدريس**، العـدد (98) جامعـة عين شمس، القاهرة.

كنش، محمد .(2002). **فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصـرة**. الطبعـة الأولـى، مصر: الكتاب للنشر.

الكثيري، راشد بن حمد .(1986). "التربية الميدانية وأهميتها في إعداد المعلم"، دراسات تربوية، **مجلة كلية التربية** – جامعة الملك سعود، المجلد (الثالث).

الكلزه، أحمد وبدر، حسين .(1990). تقويم بعض جوانب برنامج إعداد معلم الفصل بكلية التربية في جامعة البحرين، **مجلة كلية التربية بالمنصورة**، العدد (14)، الجزء (1)، المنصورة: 1-60.

كلية التربية الأساسية .(1998). **دليل كلية التربية الأساسية**. الكويت.

كمال، سفيان .(2004). **إطار عام لضمان النوعية الجيدة للتعليم الجامعي الفلسطيني**. ورقة عمل قدمت لمؤتمر " النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني" والذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله – فلسطين، خلال الفترة الواقعة بين 3-2004/7/5.

On line:

http://www.qudsopenu.edu/homePage/arabic/qulityDepartment/qulityConfernce/pepars/session1/sofian.htm Date: 22/11/2005

الكندري، عبد الله .(2003). **إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دولة الكويت**. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثالث لقسم المناهج وطرق التدريس-كلية التربية-جامعة الكويت في الفترة الواقعة بين 12-14 أكتوبر 2003.

الكندري، وليد .(1999). **تقويم أداء معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الكفايات التربوية اللازمة لهم**، رسالة ماجستير في التربية/ غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

مجدل، أحمد وهواري، معراج .(2005). **إدارة المعرفة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي: المفهوم والأساليب والاستراتيجيات**. ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14.

المجلس الأعلى للتربية .(2002). **التطوير الشامل للتعليم بدول مجلس التعاون الخليجي**. الدوحة، قطر.

محجوب، بسمان فيصل .(2005). **الأقسام العلمية – الأنماط التنظيمية والممارسات الأكاديمية والإدارية والتربوية**. ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14.

المخلافي، عبد الله .(2005). تقويم برنامج أعداد معلم الأحياء بكلية التربية جامعة تعز في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، **مجلة كلية التربية في جامعة أسيوط**، عدد(1)، مجلة (21)، 138-175.

مرعي، محمد مرعي .(2001). تقييم الأعمال العلمية في الجامعات ومراكز البحث العلمي. **مجلة التقدم العلمي** ، العدد السادس والثلاثون.

معايعة، عادل سالم .(2005). **إدارة الجامعات الأردنية كما يراها الأكاديميون والإداريون**. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

مكتب التربية لدول الخليج .(1984). **دراسة لواقع إعداد المعلم في دول الخليج العربي**، ندوة عقدت في جامعة قطر، 7-9 يناير 1984م.

المليجي. هشام حسن .(2005). **تطوير الرقابة المحاسبية لرفع جودة العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي السعودي(مدخل الإدارة الإستراتيجية)**. ورقة بحثية مقدمة لندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي – جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية – أبها- 12- 2005/11/14.

المنيع، محمد عبدالله .(2002). **متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: منظور مستقبلي**. مقدم للندوة الدولية حول " الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 1440هـ" وزارة التخطيط في الفترة من 13-17 شعبان 1423هـ الموافق 19-23 أكتوبر 2002م، الرياض – المملكة العربية السعودية.

نشوان، يعقوب .(2004). **نوعية التعليم العالي الفلسطيني**. ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة الواقعة ما بين 3-2004/7/5.

On line:
http://www.qudsopenu.edu/homePage/arabic/qulityDepartment/qulityConfernce/pepars/session1/sofian.htm Date: 22/11/2005

نصر، محمد .(2004). **رؤى مستقبلية لتطوير برامج تكوين المعلم في الوطن العربي في مواجهة بعض قضايا العولمة**. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي السادس عشر "تكوين المعلم" المنعقد في جامعة عين شمس في الفترة الواقعة بين 21- 22 يوليو 2004.

نوفل، محمد نبيل .(2002). الجامعة والمجتمع في القرن الحادي والعشرين. **المجلة العربية للتربية**، 22(1)، المنظمة العربية للثقافة والفنون، القاهرة: 143-183.

الهلالي، الهلالي الشربيني .(1998). إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي: رؤية مقترحة. **مجلة كلية التربية بالمنصورة**، 37: 145-188.

الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية .(2001). **إعداد المعلم في البلدان العربية**. بيروت: دار قابس للطباعة والنشر والتوزيع.

وزارة الإعلام .(1994). **الكتاب السنوي**، الكويت، مطبعة حكومة الكويت.

وزارة التربية .(1998). **إستراتيجية مستقبلية أولية لتطوير التربية في دولة الكويت حتى عام 2025م**. الكويت.

المراجع الأجنبية:

Bender, William N .(1987). Effective Educational practices in the Main stream setting: Recommended Model for Evaluation of Main stream Teacher classes. **Journal of Special Education,** 20(4): 475-488.

Benson, Carole A . (2002). Effective Faculty preceptoring And Motoring During Reorganization Of An Academic Medical Center. **Medical Teacher,** 24(5): 550-557. Retrieved Sep 29, 2006 From The World Wide Web: http://www.mgh.harvard.edu/womenscareers/Library/Articles/Effective%20faculty%20preceptoring%20&%20mentoring.pdf

Berger, Marsha.(1996). Developing A Quality Teaching Force, **Egyptian Society For Development And Childhood & Ministry Of Education:** 285-311.

Bethal, Charles. (1998). A Study Of The Relationship Between Presidential Leadership Orientation And Organisation Effectiveness In Bible Colleges, **Dissertation Abstract International - A** 60/06. P. 1838.

Briscoe, Shirelle.(2004). Comparison Of Non-Cognitive Influences In The Retention And Attrition Of African American & European American Students In An Undergraduate Teacher Preparation Program In A Western Pennsylvania University. **Dissertation Abstract International**-A64/11, P.3969.

Brown, Francine.(2003).Leadership: The Reform Of Teacher Preparation In Nine Illinois Universities. **Dissertation Abstract International-A** 64/03, P.731.

California Commission on Teacher Credentialing.(2001). **Handbook For Teacher Educators And Accreditation Team Members. Teacher**

Preparation In California Standards Of Quality And Effectiveness Common Standards. Retrieved Jan 25, 2006 From The World Wide Web: http://www.csun.edu/coe/educ/credential_reform/pdf/AdoptedPreparationStandards.pdf

Cameron, Kim. (1981).Domains Of Organizational Effectiveness In Colleges And Universities . **Academy Of Management** Journal. 24(1): 25-47. Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://www.getcited.org/cits/PP/1/PUB/103373532

Carty, Lincolin. L. (2004). Development And Validation Of A Staff Development Program For Implementation At The Clarence Fitzroy Bryant College At St.Kitts. **Dissertation Abstract International**-A 65/01, .P 57.

Celania, Elizabeth. (2004).A Study Of Iowa Second-Year Teacher's Perception Of The Iowa Teaching Standards And Implementation Of The Iowa Teacher's Quality Program. **Dissertation Abstract International**-A 65/02, P.357.

Chandler, J. B. et. Al. (1971). Education and The New Teacher, New York: Dodd Mead Com.

Clarke, James. (1997). Personal and Organizational Structure Correlates of Receptivity and Resistance to Change and Effectiveness in Institutions Of Higher Education(Colleges, Universities, Organization Effectiveness) - **Dissertation Abstract International - A** 58/06, P. 2048.

Descy, P. Westphalen, S-A., (1998). **'Measuring the effectiveness of training'**, Working paper, Cede fop.

Education Commission of the States.(2000). The Progress of Education Reform 1999-2001: New Imperatives for Teacher Preparation. **Teacher Preparation and Induction**, 2(3). Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://www.ecs.org/clearinghouse/22/38/2238.htm

Erlendsson, J., (2002)., **Value For Money Studies in Higher Education.** Retrieved Jan 25, 2006 From The World Wide Web: http://www.hi.is/~joner/eaps/wh_vfmhe.htm .

Fortin, Shelley. (2004). **Community College Student Success Project: Measuring Academic Outcomes Of Community College Students.** Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://www.faculty.umb.edu/alicia_dowd/ccssp/Measuring%20CC%20Outcomes_CCSSP_Fortin_10%5B1%5D.10.04.doc

Fraser, M., (1994).**'Quality in higher education: an international perspective'** in Green, D. (Ed.), 1994, *What is Quality in Higher Education?* pp. 101–111 (Buckingham, Open University press and Society for Research into Higher Education)

Freund, J. E (1981). **Statistics: A First** Course, New Jersey: Print ice Hall, Inc.

Grippin, P. C. (1996). **Using Research on Teaching Excellence to Re. Model Teacher Education** , Paper Presented at the Annual Meetibg of the Eastern Educational Research Association, savannah, C.A.

Harvey, L., (2004). **Analytic Quality Glossary, Quality Research International.** Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/

Jacobson, R, I. (1986). University Asked to help Reform Teacher Education , The Chronicle of Higher Education, vol - (32) , No. (6).

Javan, Mohammad, Hossein.(2004). Improving Pre-Service Elementary Teacher Education In The Islamic Republic Of Iran. **Dissertation Abstract International**-A64/10,P.3649.

Johnson, Jerry. (1996). Indicators Of Institutional Effectiveness For Dakota Country Technical Colleges (Minnesota). **Dissertation Abstract International – A.** 56/10, P. 3803.

Jones, Alan. (1998). Ten points of Debate in Teacher Education: Looking for Answers to Guide Our Future. **Teacher Education quarterly,** Vol (25) No (4): 9-15.

Kaplan, R & Norhon, D.(1996). Using The Balanced Scorecard As A Strategic Management System. **Harvard Business Review.** Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web http://www.donimit.navy.mil/cca/document/BSCStratManSys.pdf

Kater, Sue & Levin, John.(2003). **Shared Governance in the Community College.** Retrieved Sep 25, 2005 from the World Wide Web: http://www4.ncsu.edu/~jslevin2/KATERJune041.DOC

Lawlor, Andrew. (1996). A Study Of The Institution Effectiveness Of Public Colleges And Universities As A Function Of The Match Between The Presidents Strategies And Organizational Culture. **Dissertation Abstract International – A.** 56/07, P. 2508.

Lee, Bo-Sun, (1999) Job Satisfaction And Organizational Effectiveness Of Selected Leaders Of College And Universities Sport Programs In The Republic Of Korea. **Dissertation Abstract International - A.** 56 /12, P. 4325.

Lovinguth, Sandra. (1997). Strategic Planning Outcomes At Four – Year Private Colleges And Universities (Organizational Effectiveness). **Dissertation Abstract International – A.** 57/10, P. 4286.

Madhukar, I. (2003). **Impact of Globalisation on Education**, Delhi, Authors press.

Malekottodjary, Mohsen.(1998) Strategic Planning And Organizational Effectiveness. **Dissertation Abstract International - A** 59/10, P. 3706 .

National Council for the Accreditation of Teacher Education, .(2004) **Association for Educational Communication and Technology** (AECT)Retrieved Sep 25, 2005 from the World Wide Web: http://www.aect.org/Affiliates/National/Standards.pdf

Nicholas, Allison .(1999). Domains Of Organizational Effectiveness Of Gerontology Centers Higher Education . **Dissertation Abstract International - A**,60/60,P1937- 1910

Parasuraman, V.A. Zeithaml, and Berry, L.L. (1988). "SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality, **Journal of Retailing**, 64(1) :12—40 Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide: http://citeseer.ist.psu.edu/context/1227786/0

Quality Assurance Agency for Higher Education.(2004). **Code of practice for the assurance of academic quality and standards in higher education**. Retrieved Oct 22, 2005 from the World Wide Web: http://www.qaa.ac.uk/international/studentGuide/Arabic.asp

Renz, D.(1998). Nonprofit Organizational Effectiveness: Contrasts Between Especially Effective And Less Effective Organizations. **Nonprofit Management And Leadership**, 9(1): 23-38. Retrieved Nov 21, 2005 From The World Wide Web:

http://www.bloch.umkc.edu/mwcnl/research/nonprofit%20org%20effectiveness%20-%20NM&L.pdf

Research and Development Center. (2003). Scenarios For The Future Of Teacher Education In Europe. **European Journal Of Teacher Education**. 26(1): 21-35. Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web:http://www.efa.nl/lectoraat/Marco/Artikelen/3%20ATEE%20scenarios%20ejte.pdf.

Sammons, P., (1996). 'Complexities In The Judgment Of School Effectiveness', **Educational Research And Evaluation**, 2(2), Pp. 113–49.

Shipton, H & Dawson, J & West, M & Patterson, M. (2002).Learning In Manufacturing Organizations: What Factors Predict Effectiveness. **Human Resources Development International**, 5(1): 55-72. Retrieved Oct 28, 2005 From The World Wide Web: http://taylorandfrancis.metapress.com/(nwm3yd45ngg154mds2wnn4ve)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,5,11;journal,17,25;linkingpublicationresults,1:104536,1

Smith, D. c. et. al. (1994). **Proiteach: Professional Teacher Preparation** , Phi Delta Kappan. Vol. (66) No (2) .

Smith, Malcolm, Andrew S And Bruce G. (1998). **The Impact Of Organizational Culture On Accounting Lag.** Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://www3.bus.osaka-cu.ac.jp/apira98/archives/pdfs/19.pdf

Smith, Malcolm. (1998). Measuring Organisational Effectiveness. **Management Accounting: Magazine For Charted Management Accountants** ;Vol. 76, Issue 9.

Southern Association of Colleges and Schools.(2005). **Assessing the Effectiveness of Educational Support and Administrative Units.** Retrieved Oct 21, 2005 from the World Wide Web: http://ehs.unc.edu/`1effectiveness.doc.

Stix, Carol .(2004). **Effective HOA Community Management**. Retrieved Sep 25, 2005 from the World Wide Web: http://www.ikorealestate.com/iko/picture/effective_community_management.doc.

Teczke, Janusz & Gawlik, Remigiusz.(2004). The Implications Of Academic Entrepreneurship For University Administration. **Higher Education In Europe**, 29 (2): Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=aph&an=13886316

UNESCO.(2004). **Information and Communication Technologies Teacher Education. Standards for guiding implementation of ICTs in Teacher Education**. Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001295/129533e.pdf

Vlăsceanu, L., Grünberg, L., and Pârlea, D., (2004). **Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions** (Bucharest, UNESCO-CEPES) Papers on Higher Education, ISBN 92-9069-178-6. Retrieved Jan 25, 2006 From The World Wide Web: http://www.cepes.ro/publications/Default.htm

Wallace , Mike. (2005). **Towards Effective Management Of A Reformed Teaching Profession**. Retrieved Oct 22, 2005 from the World Wide Web: http://www.kcl.ac.uk/depsta/education/CPPR/SEM4_reformed_teaching.doc

Welsh, J & Petrosko, J & Metcalf, J .(2003). Institutional Effectiveness Activities: Faculty And Administrators Support At Two-Year Institutions. **Community College Journal Of Research And Practice**. 27(2): 75- 95. Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://www.ingentaconnect.com/content/routledg/ucjc/2003/00000027/00000002/art00001

West, A., (1999) **Vocational education and training indicators project EU priorities and objectives related to VET**, November (European Commission, European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP))

Wojtczak, A., (2002). **Glossary of Medical Education Terms,** Retrieved Sep 25, 2005 From The World Wide Web: http://www.iime.org/glossary.htm

قائمــة الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (1)

الاستبانة الاستطلاعية

الأخ الدكتور ....المحترم

تقوم الباحثة بتله صفوق العنزي بإعداد أطروحة للحصول على درجة دكتوراه في الفلسفة في التربية (تخصص الإدارة التربوية) من جامعة اليرموك/ الأردن. ويدور موضوع الرسالة حول مؤسسات إعداد المعلمين في دولة الكويت، وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في دولة الكويت من خلال المحاور التالية(الأهداف والسياسات والاستراتيجيات- إعداد البرامج-التشريعات والقوانين والأنظمة-القيادة الإدارية-الرقابة والمتابعة-الخدمات الإدارية المساندة-إدارة الموارد البشرية-التخطيط-الشراكة مع المجتمع- تقويم الأداء).

ويتطلب الجزء الميداني من هذه الدراسة استقصاء رؤية أعضاء هيئة التدريس نحو فاعلية تلك المحاور في الكليات التي يعملون بها من خلال تطبيق أسلوب المسح الاجتماعي الشامل.

وتأمل الباحثة من حضرتكم المساعدة في تطوير الاستبانة التي تقوم بإعدادها بجمع المعلومات من أفراد مجتمع الدراسة، بما لديكم من خبرة أكاديمية وعملية في البحث العلمي، وذلك من خلال اقتراح الفقرات التي تعتقدون أنها تناسب كل محور من المحاور السابقة، أو اقتراح أي محاور جديدة غيرها تمثل خصائص أو سمات إدارة برامج إعداد المعلمين.

ولكم مني جزيل الشكر وفائق الاحترام وأدامكم الله في خدمة العلم والدين.

الباحثة: بتلة صفوق العنزي

طالبة دكتوراه /جامعة اليرموك/ الأردن

المجال الأول: الأهداف والسياسات والاستراتيجيات.

اعتقد أنّ الأهداف والسياسات والاستراتيجيات التي تتعلق بإدارة مؤسسات إعداد المعلمين يجب أنْ تتصف بما يلي (أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....

المجال الثاني: إعداد البرامج.

اعتقد أنّ البرامج التي تقوم إدارة مؤسسات إعداد المعلمين بإعدادها يجب أنْ تتصف بما يلي(أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....

المجال الثالث: التشريعات والقوانين والأنظمة.

اعتقد أنّ التشريعات والقوانين والأنظمة التي تنظم عمل إدارة مؤسسات إعداد المعلمين يجب أنْ تتصف بما يلي(أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....

المجال الرابع: القيادة الإدارية.

اعتقد أنّ القيادة الإدارية التي تنظم عمل مؤسسات إعداد المعلمين يجب أنْ تتصف بما يلي(أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....
- ....

المجال الخامس: الرقابة والمتابعة.

اعتقد أنّ عملية الرقابة والمتابعة التي توجد في مؤسسات إعداد المعلمين يجب أنْ تتصف بما يلي(أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....
- ....

المجال السادس: الخدمات الإدارية المساندة.

اعتقد أنّ الخدمات الإدارية المساندة التي توجد في مؤسسات إعداد المعلمين يجب أنْ تتصف بما يلي(أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....

المجال السابع: إدارة الموارد البشرية.

اعتقد أنّ عملية إدارة الموارد البشرية التي توجد في مؤسسات إعداد المعلمين يجب أنْ تتصف بما يلي(أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....

المجال الثامن: التخطيط.

اعتقد أنّ عملية التخطيط التي توجد في مؤسسات إعداد المعلمين يجب أنْ تتصف بما يلي(أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....
- ....

المجال التاسع: الشراكة مع المجتمع.

اعتقد أنّ هناك شراكة يجب أنْ تكون بين مؤسسات إعداد المعلمين من جهة والمؤسسات الإنتاجية والخدمية وأفراد المجتمع كافة من جهة أخرى والتي يجب أنْ تشتمل على أو أن تتصف بـــــــ

- ....
- ....
- ....
- ....

المجال العاشر: تقويم الأداء.

اعتقد أنّ عملية تقويم الأداء في مؤسسات إعداد المعلمين يجب أنْ تتصف بما يلي(أو تشتمل على ما يلي):

- ....
- ....
- ....
- ....

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (2)

استبانة التحكيم في صورتها الأولية

جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم الإدارة التربوية وأصول التربية

الأستاذ الدكتور .... المحترم

الأستاذة الدكتورة............................المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى **تحديد درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت**، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية (تخصص الإدارة التربوية) من جامعة اليرموك / الأردن. ويتم تحديد درجة تلك الفاعلية من خلال محاور الاستبانة التي بين أيديكم، ومجموعها (10) محاور، وترجو الباحثة من حضرتكم وبحكم خبرتكم المتميزة التكرم بتحكيم الصدق الظاهري لهذه الاستبانة من اجل التأكد من:

1. وضوح الفقرات.
2. ملاءمة الفقرات لقياس ما وضعت لأجله.
3. انتماء الفقرات للمحور الذي يتضمنها.
4. اقتراح حذف بعض المحاور أو إضافة محاور جديدة.
5. اقتراح تعديل—أو حذف – أو إضافة فقرات جديدة.

واقبلوا فائق الاحترام والتقدير

المشرف
الأستاذة الدكتورة
رداح المهدي الخطيب
أستاذة الإدارة التربوية/ جامعة اليرموك

الباحثة
بتله صفوق العنزي
جامعة اليرموك

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
المجال الأول: الخطط الدراسية والأهداف								
1.	تواكب الخطط الدراسية الأهداف التحديات العلمية والتكنولوجية المعاصرة.							
2.	تربط الخطط والأهداف بين برامج الإعداد في الكلية وبين واقع البيئة التي يعيش فيها الطلبة.							
3.	توفر الخطط والأهداف في الكلية القوى البشرية ذات الكفاية العالية اللازمة للعمل في الحقل التربوي.							
4.	تكسب الأهداف الطلبة روح التغيير والإبداع والتجديد.							
5.	تكسب الأهداف الطلبة الخبرات الميدانية اللازمة لإعدادهم للحياة العملية.							
6.	تكسب الأهداف الطلبة القدرة على التفكير العلمي والتعامل مع التقنيات الحديثة.							
7.	تكسب الأهداف الطلبة قيم الانفتاح والحوار والتفاهم مع الآخرين.							
8.	تتبع الخطط والأهداف مبدأ ديموقراطية التعليم.							
9.	توازن الخطط والأهداف بين أنشطة التعليم والبحث والتطوير وخدمة المجتمع ونشر المعرفة.							
10	تكون الخطط في الكلية ذات أهداف ومضامين واضحة ومحددة.							
11	تتصف خطط الكلية في قبول الطلبة بالعدل والوضوح.							
12	تلبي خطط الكلية احتياجات المجتمع الكويتي من الكوادر البشرية المؤهلة في مختلف المجالات العلمية والعملية والثقافية.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال الثاني: إدارة البرامج.							
.13	تشارك جميع الأطراف الفاعلة في الكلية في إعداد البرامج والخطط وتطويرها.							
.14	تراعي البرامج والتخصصات الجديدة في الكلية احتياجات سوق العمل.							
.15	تضمن الكلية تزويد الطلبة بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم من أجل تعزيز التعلم.							
.16	تتابع الكلية المشرفين الأكاديميين من حيث القدرة والكفاءة والمسؤولية في تطبيق التعليمات.							
.17	لدى الكلية إجراءات من أجل تسجيل وتوثيق نتائج الطلبة							
.18	تهتم الكلية بالمضمون الأخلاقي في البرامج والمقررات والأنشطة في الكليات، مما يسهم في بناء الشخصية المتوازنة للطلبة.							
.19	تحدّث مضامين البرامج ومنهجيات التعليم ومصادر التعلم وإثرائها.							
.20	تراجع إدارة الكلية بمراجعة البرامج والتخصصات باستمرار.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	ملتمية	غير منتمية	
المجال الثالث: التشريعات والقوانين والأنظمة.								
21.	تخضع التعليمات الإدارية الخاصة بالطلبة للمراجعة بشكل دوري.							
22.	التعليمات الإدارية للطلبة شاملة من لحظة القبول حتى التخرج.							
23.	الأنظمة والتعليمات الإدارية الخاصة بالكلية والعاملين بها تخضع للمراجعة بشكل دوري.							
24.	تتبع الكلية إجراءات واضحة حول مرجعية تطوير اللوائح والتعليمات الخاصة.							
25.	يتم تطوير التشريعات والقوانين والأنظمة المنظمة لعمل الكلية بما يؤمن استيعاب الاتجاهات الجديدة للتعليم العالي ويواكب التطورات العالمية.							
26.	يوجد نظام واضح لترقية العاملين في الكلية.							
27.	يوجد نظام واضح للضبط الإداري والمحاسبة.							
28.	تصمم التشريعات والقوانين والأنظمة وفقا لمعايير وأسس تتسم بأعلى درجة من الوضوح والشفافية.							
29.	تطور الكلية في التشريعات والقوانين والأنظمة الخاصة بتطوير الأداء والتحفيز وزيادة الإنتاجية وذلك لمواكبة مؤسسات التعليم العالي العالمية.							
30.	تؤكد التشريعات والقوانين والأنظمة على ترسيخ مبادئ النـــزاهة والشفافية.							
31.	تنص التشريعات والقوانين والأنظمة على محاربة الفساد الإداري والمالي.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
المجال الرابع: القيادة الإدارية								
32.	تفوض القيادة الإدارية في الكلية السلطات للعاملين في إدارة الكلية.							
33.	تستجيب إدارة الكلية لاحتياجات المجتمع وتطلعاته.							
34.	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالأمانة والعدالة والنـــزاهة.							
35.	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالفهم العميق للعملية الإبداعية.							
36.	تبادر القيادة الإدارية في الكلية في طرح الأفكار الجديدة.							
37.	تستوعب القيادة الإدارية في الكلية متغيرات العصر، وتلم بالأساليب الجديدة في هندسة وتكنولوجيا الإدارة.							
38.	تتم القيادة الإدارية في الكلية بديموقراطية.							
39.	تمارس القيادة الإدارية في الكلية مهامها الموصوفة بفاعلية وكفاية.							
40.	تلم الإدارة في الكلية بالمعرفة باللوائح والقوانين التي تنظم العمل.							
41.	تتعامل القيادة الإدارية في الكلية مع العاملين على أساس من الثقة والاحترام المتبادلين .							
42.	ترسم القيادة الإدارية للكلية السياسة الأكاديمية العامة للكلية.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال الخامس: إدارة الموارد البشرية والمادية.							
43.	تعد الكلية البرامج التدريبية الكافية للعاملين فيها.							
44.	تستقطب الكلية القيادات الإدارية والأكاديمية وفقا لمعايير التميز والكفاية للعمل فيها.							
45.	تحترم الكلية آراء العاملين بها وتشاركهم في التقييم.							
46.	تطبق الكلية نظام متطور للتصنيف الوظيفي.							
47.	توفر الكلية الحوافز المادية والمعنوية اللازمة لقيام العاملين بواجباتهم.							

م	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال السادس: الخدمات الإدارية المساندة.							
.48	تدرب الكلية الكوادر البشرية على استخدام شبكات المعلوماتية والاتصال والحواسيب الشخصية.							
.49	تعد الكلية المعلمين في ضوء المستجدات الحديثة.							
.50	تتوفر في الكلية قاعات المحاضرات وحلقات النقاش بالسعة المطلوبة.							
.51	تتوفر في الكلية مصادر التعلم من مكتبة ووسائط متعددة بالمستوى المطلوب من ناحية الكم والنوع.							
.52	تهتم الكلية بالتدريب العملي والميداني إذا تطلب التخصص ذلك.							
.53	تتوفر في الكلية مرافق لخدمات الطلبة ورفاهيتهم وأنشطتهم الثقافية والرياضية والاجتماعية.							
.54	تتوفر في الكلية التجهيزات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة والتعليم والتعلم.							
.55	تطور إدارة الكلية الخدمات الإدارية بشكل دوري ومستمر.							
.56	تستخدم الكلية الفصول الذكية ونظم التعلم عن بعد.							
.57	تستخدم الكلية التجهيزات الحديثة بشكل يتواكب مع التطورات التكنولوجية الحديثة.							
.58	تتوافر في الكلية الغرف والقاعات الصفية والمختبرات والمشاغل وفقاً للشروط الصحية المناسبة (المقاعد، المريحة، التهوية، التبريد، الإنارة..الخ)							
.59	تتوافر في الكلية خدمات الطعام والشراب (المرطبات) وتراعي القواعد الصحية والنظافة.							

م	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
المجال السابع: التخطيط.								
.60	تعتبرعملية التخطيط من أهم العمليات الإدارية التربوية فعالية.							
.61	يتم توفير الإمكانات المادية والبشرية اللازمة للتخطيط.							
.62	تتسم عملية التخطيط في الكلية بالشمول والتكامل.							
.63	يتسم التخطيط بالمرونة والموضوعية.							
.64	يكون هناك توافق وتطابق بين مستوى المخرجات وسوق العمل.							
.65	يحقق التخطيط في الكلية الفاعلية.							
.66	يكون التخطيط في الكلية مستندا إلى أهداف واضحة.							
.67	يزيد التخطيط من فاعلية إدارة الكلية.							
.68	تشرك الكلية العاملين في التخطيط.							
.69	تشرك الكلية التربويين والمستفيدين من المخرجات في عملية التخطيط.							

م	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال الثامن: الشراكة مع المجتمع.							
.70	توفر كليات إعداد المعلمين قنوات الاتصال بينها وبين المؤسسات العامة والخاصة.							
.71	توجه البحوث العلمية والتطبيقية في الكلية إلى حل مشكلات الأفراد والمجتمع.							
.72	تشجع الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث التطبيقية التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي.							
.73	توفر الكلية المناخ المواتي للتعاون المثمر مع المؤسسات التربوية العامة والخاصة.							
.74	تلحق الكلية الأساتذة فيها بمواقع العمل ليصبحوا على مقربة من الواقع اليومي للمجتمع الكويتي.							
.75	تضع الكلية نتائج البحوث التي تجريها في خدمة المجتمع الكويتي والعملية التعليمية التعلمية بالكلية.							
.76	توفر الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً للتنسيق والتنظيم والإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من الخدمات التي تقدمها الكليات.							
.77	تعقد الكلية المؤتمرات والندوات الدورية لتفعيل العلاقة بينها وبين المؤسسات المجتمعية المستفيدة.							
.78	تربط الكلية بين برامج وفعاليات ونواتج الكليات، وبين احتياجات وتطلعات المجتمع، لتحقيق أهداف التربية في الكويت.							
.79	توظف الكلية الإمكانات المتوافرة لديها في مشروعات استثمارية إنتاجية وخدمية بالإفادة من المختبرات والمعامل والورش والأراضي الزراعية والمنشآت التابعة لها.							
.80	تشرك الكلية بعض الوزارات ومؤسسات القطاع الخاص والمختلط في تغطية بعض نفقات الكلية ولاسيما فروع الدراسة التي تخدم نشاطاها.							
.81	تعتمد الكلية أساليب موضوعية لتعزيز الشراكة والتعاون مع المؤسسات العلمية والإنتاجية على قاعدة المشاركة المجتمعية للتعليم العالي.							

م	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال التاسع: الرقابة والمتابعة والتقويم							
.82	ترفع الرقابة والمتابعة جودة العملية التعليمية وفاعليتها.							
.83	ترشد الرقابة والمتابعة الإنفاق العام للكلية.							
.84	يبرز نظام الرقابة والمتابعة جوانب الإسراف وعدم الكفاية في العملية التعليمية.							
.85	يؤدي نظام الرقابة والمتابعة في الكلية إلى رفع جوانب الاقتصاد والكفاءة والفعالية المرتبطة بالأداء.							
.86	ترسخ الكلية مبادىء الموضوعية والمساءلة والشفافية.							
.87	تطبق الكلية نظاماً فعالاً لتقييم أداء العاملين فيها يعتمد على سلامة المعلومات ودقتها.							
.88	تحفز الكلية المبدعين وتكافئهم.							
.89	تحكم الكلية على أداء العاملين بمعايير واضحة.							
.90	تكون معايير تقييم الأداء في الكلية واقعية ويمكن لمعظم العاملين الوصول إليها.							
.91	تقيّم الكلية أعضاء هيئة التدريس بطريقة دورية ومستمرة.							
.92	تقيّم الكلية أعضاء هيئة التدريس بطريقة صادقة وموضوعية.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال العاشر: تقييم الأداء الوظيفي.							
.93	يقيّم أعضاء هيئة التدريس بطريقة عادلة.							
.94	يقيّم أعضاء هيئة التدريس بطريقة صادقة وموضوعية.							
.95	يقيّم أعضاء هيئة التدريس بطريقة دورية ومستمرة.							
.96	تكون مبادىء وإجراءات العمليات الخاصة بالتقييم صادقة وموضوعية.							
.97	تتوسع الكلية في نظم التقييم الموضوعي للأداء مع تنمية استخدام المقاييس التي تستطلع آراء المستفيدين، ونظم المراجعة الداخلية.							
.98	تتبع الكلية برنامج حوافز فعال ومرن يخلق جواً من الثقة والتشجيع والشعور بالانتماء للمؤسسة.							
.99	معايير تقييم الأداء في الكلية واقعية ولها علاقة مباشرة بالأهداف العامة للكلية.							
.100	معايير تقييم الأداء في الكلية معقولة ومنطقية ويمكن لمعظم الموظفين الوصول إليها.							
.101	تطبق الكلية نظام لقياس الأداء يقوم على استخدام مؤشرات موضوعية (الكفاءة، والفاعلية، والجودة والإنتاجية)							
.102	يوجد نظام موضوعي لتقييم الأداء، ويتم ربط نتائج هذا التقييم بالمزايا الوظيفية المختلفة.							

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (3)

استبانة التحكيم الثانية

جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم الإدارة التربوية وأصول التربية

الأستاذ الدكتور . ... المحترم

الأستاذة الدكتورة...........................المحترمـــة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى تحديد درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية (تخصص الإدارة التربوية) من جامعة اليرموك/الأردن ويتم تحديد درجة تلك الفاعلية من خلال محاور الاستبانة التي بين أيديكم، ومجموعها (7) محاور، وترجو الباحثة من حضرتكم وبحكم خبرتكم المتميزة التكرم بتحكيم الصدق الظاهري لهذه الاستبانة من اجل التأكد من:

- ملاءمة الفقرات لقياس ما وضعت لأجله.
- انتماء الفقرات للمحور الذي يتضمنها.
- اقتراح حذف بعض المحاور أو إضافة محاور جديدة.
- اقتراح تعديل—أو حذف – أو إضافة – فقرات جديدة.

واقبلوا فائق الاحترام والتقدير

المشرف:
الأستاذة الدكتورة: رداح المهدي الخطيب
أستاذة الإدارة التربوية/ جامعة اليرموك

الباحثة:
بتله صفوق العنزي
جامعة اليرموك

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال الأول: الخطط الدراسية والأهداف							
.1	تواكب الخطط الدراسية للبرامج المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة.							
.2	تراعي خطط وأهداف برامج الإعداد في الكلية واقع البيئة المحلية للطلبة.							
.3	تكسب الأهداف الطلبة روح التجديد والإبداع.							
.4	تكسب الأهداف الطلبة الخبرات الميدانية اللازمة لإعدادهمه للحياة العملية.							
.5	تكسب أهداف البرامج الطلبة القدرة على التفكير العلمي.							
.6	تكسب الأهداف الطلبة قيم الانفتاح والحوار والتفاهم مع الآخرين.							
.7	تحقق الخطط والأهداف مبدأ ديموقراطية التعليم.							
.8	توازن الخطط والأهداف بين أنشطة التعليم والبحث والتطوير.							
.9	تشمل الخطط في الكلية أهداف ومضامين واضحة ومحددة.							
.10	تتصف الخطط الدراسية والأهداف بالحداثة والمرونة.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال الثاني: إدارة البرامج.							
11.	تشارك جميع الأطراف في الكلية في إعداد البرامج والخطط التعليمية.							
12.	تراعي البرامج والتخصصات في الكلية احتياجات سوق العمل والتنمية.							
13.	تزود إدارة الكلية الطلبة بالتغذية الراجعة حول مستوى أدائهم من أجل تعزيز تعلمهم.							
14.	تتابع إدارة الكلية المشرفين الأكاديميين لأداء مهامهم وفقا للنظام.							
15.	تهتم إدارة الكلية بالجانب الأخلاقي في البرامج والمقررات والأنشطة لإنماء شخصية الطلبة وتوازن سلوكهم الاجتماعي.							
16.	تعمل إدارة الكلية على تحديث البرامج وأساليب التعليم ومصادر التعلم باستمرار.							
17.	تراجع إدارة الكلية البرامج والتخصصات باستمرار لتطويرها.							
18.	تتصف البرامج التي تعدها الكلية بالواقعية وقابليتها للتطبيق.							
19.	تركز البرامج التعليمية على البعدين النظري والعملي.							
20.	تكسب البرامج الطلبة المعارف والمهارات الضرورية لأداء أعمالهم بكفاية.							
21.	تزود البرامج الطلبة بالكفايات اللازمة لفهم المشكلات وتحليلها ومعالجتها.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال الثالث: القيادة الإدارية							
22.	تفوض قيادة الكلية بعض السلطات للعاملين فيها.							
23.	تستشعر إدارة الكلية احتياجات المجتمع وتطلعاته لمراعاتها في السياسات التعليمية.							
24.	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالنزاهة والانتماء للوطن.							
25.	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالفهم العميق للعملية الإبداعية.							
26.	تستوعب القيادة الإدارية في الكلية متغيرات العصر.							
27.	تتعامل القيادة الإدارية في الكلية بديموقراطية.							
28.	تمارس إدارة الكلية المهام الموصوفة بدقة وفاعلية.							
29.	تلم الإدارة باللوائح والقوانين في الكلية.							
30.	تتعامل القيادة الإدارية مع العاملين على أساس من الثقة والاحترام المتبادلين.							
31.	تشجع القيادة الإدارية للكلية المبادرات الإبداعية للعاملين.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال الرابع: إدارة الموارد البشرية.							
.32	تنظم إدارة الكلية البرامج التدريبية الملائمة لتدريب العاملين فيها.							
.33	تستقطب إدارة الكلية الكفاءات الإدارية والأكاديمية المتميزة.							
.34	تقدر إدارة الكلية آراء العاملين بها وتشركهم في عمليات التخطيط والتقويم.							
.35	تطبق إدارة الكلية نظاماً متطوراً للتصنيف والتوصيف الوظيفي.							
.36	توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع.							
.37	تُطلع إدارة الكلية العاملين على المستنجدات العالمية من خلال الدورات والبرامج التدريبية.							
.38	تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب واختيار وتوظيف الإداريين والأكاديميين.							
.39	تهتم إدارة الكلية بعقد جلسات تغذية راجعة للعاملين لإطلاعهم على نتائج التدريب.							
.40	تتبع إدارة الكلية نظاماً واضحاً للترقيات الوظيفية.							
.41	تعمل إدارة الكلية على حوسبة نظمها المالية والمحاسبية والإدارية والأكاديمية.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
المجال الخامس: الخدمات الإدارية المساندة.								
.42	تعد إدارة الكلية الطلبة وفقا للمستجدات الحديثة.							
.43	توفر إدارة الكلية التدريب النظري والعملي المناسبين للتخصص.							
.44	توفر إدارة الكلية مرافق الخدمات الملائمة لأنشطة الطلبة الثقافية والرياضية والاجتماعية.							
.45	توفر إدارة الكلية التجهيزات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة والتعليم والتعلم.							
.46	تطور إدارة الكلية الخدمات الإدارية بصورة مستمرة.							
.47	تستخدم إدارة الكلية أنظمة الفصول الذكية وأنظمة التعلم عن بعد.							
.48	تستخدم الكلية التجهيزات الحديثة بشكل يتواكب مع التطورات التكنولوجية الحديثة.							
.49	توفر إدارة الكلية الغرف والقاعات الصفية والمختبرات والمشاغل وفقا للشروط اللازمة.							
.50	تضع إدارة الكلية نظاما لإدارة شؤون الطلبة يتلاءم مع إمكانياتهم واحتياجاتهم .							
.51	تضع إدارة الكلية نظاما لاستخدام المكتبة يلبي احتياجات الطلبة ويراعي ظروفهم.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال السادس: الشراكة مع المجتمع.							
.52	تشجع إدارة الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي.							
.53	توفر إدارة الكلية المناخ الملائم لتشجيع التعاون بين القطاعين العام والخاص.							
.54	تشجع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس أو التدريب فيها على العمل الميداني لإكسابهم الخبرات الحقيقية.							
.55	تضع إدارة الكلية نتائج البحوث التي تجريها في خدمة المجتمع.							
.56	توفر إدارة الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية.							
.57	تعقد إدارة الكلية المؤتمرات والندوات المناسبة لتفعيل العلاقة بينها وبين المؤسسات المجتمعية.							
.58	تعمل إدارة الكلية على ربط البرامج ومخرجاتها مع احتياجات المجتمع لتحقيق الأهداف التربوية.							
.59	توظف إدارة الكلية الإمكانات العلمية ومنشآتها المتوافرة لديها في مشروعات استثمارية إنتاجية.							
.60	تحرص إدارة الكلية على التواصل مع الوزارات والمؤسسات في المجتمع الكويتي لدعم برامجها.							
.61	تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون في تنفيذ المشاريع المجتمعية للتعليم العالي.							

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الانتماء إلى المجال		الملاحظات والتعديلات
		واضحة	غير واضحة	مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
	المجال السابع: الرقابة والمتابعة والتقويم							
.62	تعمل الرقابة والمتابعة على رفع جودة العملية التعليمية التعلمية بالكلية.							
.63	ترشد الرقابة والمتابعة الإنفاق العام في الكلية.							
.64	يظهر نظام الرقابة والمتابعة جوانب الإهدارات التربوية بالكلية.							
.65	يؤدي نظام الرقابة والمتابعة في الكلية إلى تحسين مستوى الكفاءة والفعالية المرتبطة بالأداء.							
.66	ترسخ الكلية مبادىء الموضوعية والمساءلة والشفافية.							
.67	تطبق إدارة الكلية نظاماً فاعلاً لتقييم أداء العاملين فيها يعتمد على سلامة المعلومات ودقتها.							
.68	تنوع إدارة الكلية من أساليب التقويم للعاملين فيها.							
.69	تكون معايير تقييم الأداء في الكلية واقعية بحيث يستطيع معظم العاملين الوصول إليها.							
.70	تقيّم إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس وفقا لمعايير صادقة وموضوعية.							

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (4)

الاستبانة بشكلها النهائي

الدكتور المحترم /الدكتورة المحترمة ....تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان " **درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت**"، لإكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه فلسفة التربية (تخصص الإدارة التربوية) من جامعة اليرموك/الأردن. وتهدف هذه الاستبانة إلى التعرف إلى درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية وكلية التربية جامعة الكويت من خلال استقصاء تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة فاعلية محاور الدراسة المختلفة. إن المعلومات الواردة في هذه الاستبانة سيتم إدخالها لأغراض البحث العلمي فقط، ولن تستخدم لأي غرض آخر.

وتنقسم الاستبانة إلى قسمين: أولهما يتناول المعلومات والبيانات العامة لخصائص أفراد عينة الدراسة، وثانيهما يتضمن (70) فقرة تقيس درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليتكم. الرجاء التكرم بقراءة كل فقرة قراءة متأنية، وحدد تقديرك لدرجة فاعليتها بوضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيك. مع العلم بان هذه الدراسة لا تكتمل إلا بمساعدتكم وتعاونكم معي في تعبئة هذا الاستبانة، شاكرة لكم تعاونكم معي لخدمة البحث العلمي. وتقبلوا مني فائق التقدير والاحترام

الباحثة

بتله صفوق العنزي

الجزء الأول: معلومات عامة

يهدف هذا الجزء للتعرف على بعض المعلومات العامة بهدف التحليل الإحصائي فقط. الرجاء وضع علامة **(X)** داخل ☐ الذي يمثلك.

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐.
2. الرتبة الأكاديمية: أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد ☐ مدرس ☐.
3. الكلية: التربية الأساسية ☐ كلية التربية/جامعة الكويت ☐.
4. الخبرة: اقل من 4 سنوات ☐ 5 – 9 سنوات ☐ 10- 15☐ أكثر من 15☐.
5. المسمى الوظيفي: أكاديمي ☐ إداري ☐ مشرف تربية عملية ☐.

6. القسم: علمي ☐ إنساني ☐.

7. البلد الذي حصلت منه على درجة الدكتوراه: أمريكية وأوروبية☐ عربية ☐ غير ذلك ☐ .

الجزء الثاني: فقرات الاستبيانة

الرجاء وضع علامة (X) أمام درجة الفاعلية التي تعبر عنها كل فقرة من فقرات الاستبانة من وجهة نظركم، وتنطبق على الكلية التي تعملون بها. علماً بأن هذه الاستبانة سوف تستخدم لغايات البحث العلمي فقط. شاكرة لكم حسن تعاونكم.

الرقم	الفقرة	درجة الفاعلية				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.1	تتابع إدارة الكلية المشرفين الأكاديميين لأداء مهامهم وفقا للنظام.					
.2	تتبع إدارة الكلية نظاما واضحا للترقيات الوظيفية.					
.3	تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب واختيار وتوظيف الإداريين والأكاديميين.					
.4	تتصف البرامج التي تعدها الكلية بالواقعية وقابليتها للتطبيق.					
.5	تتصف الخطط الدراسية والأهداف بالحداثة والمرونة.					
.6	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالفهم العميق للعملية الإبداعية.					
.7	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالنزاهة والانتماء للوطن.					
.8	تشمل الخطط في الكلية أهداف ومضامين واضحة ومحددة.					
.9	تتعامل القيادة الإدارية في الكلية بديموقراطية.					
.10	تتعامل القيادة الإدارية مع العاملين على أساس من الثقة والاحترام المتبادلين.					
.11	تحرص إدارة الكلية على التواصل مع الوزارات والمؤسسات في المجتمع الكويتي لدعم برامجها.					
.12	تحقق الخطط والأهداف مبدأ ديموقراطية التعليم.					
.13	تراجع إدارة الكلية البرامج والتخصصات باستمرار لتطويرها.					
.14	تراعي البرامج والتخصصات في الكلية احتياجات سوق العمل والتنمية.					
.15	تراعي خطط وأهداف برامج الإعداد في الكلية واقع البيئة المحلية للطلبة.					
.16	ترسخ إدارة الكلية مبادىء الموضوعية والمساءلة والشفافية.					
.17	ترشد الرقابة والمتابعة الإنفاق العام في الكلية.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
		درجة الفاعلية				
.18	تركز البرامج التعليمية على البعدين النظري والعملي.					
.19	تزود إدارة الكلية الطلبة بالتغذية الراجعة حول مستوى أدائهم من أجل تعزيز تعلمهم.					
.20	تزود البرامج والطلبة بالكفايات اللازمة لفهم المشكلات وتحليلها ومعالجتها.					
.21	تستخدم إدارة الكلية أنظمة الفصول الذكية وأنظمة التعلم عن بعد.					
.22	تستخدم إدارة الكلية التجهيزات الحديثة بشكل يتواكب مع التطورات التكنولوجية الحديثة.					
.23	تستشعر إدارة الكلية احتياجات المجتمع وتطلعاته لمراعاتها في السياسات التعليمية.					
.24	تستقطب إدارة الكلية الكفاءات الإدارية والأكاديمية المتميزة.					
.25	تستوعب القيادة الإدارية في الكلية متغيرات العصر.					
.26	تشارك جميع الأطراف في الكلية في إعداد البرامج والخطط التعليمية.					
.27	تشجع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس أو التدريب فيها على العمل الميداني لإكسابهم الخبرات الحقيقية.					
.28	تشجع إدارة الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي.					
.29	تشجع القيادة الإدارية للكلية المبادرات الإبداعية للعاملين.					
.30	تضع إدارة الكلية نتائج البحوث التي تجريها في خدمة المجتمع.					
.31	تضع إدارة الكلية نظاما لإدارة شؤون الطلبة يتلاءم مع إمكانياتهم واحتياجاتهم .					
.32	تضع إدارة الكلية نظاما لاستخدام المكتبة يلبي احتياجات الطلبة ويراعي ظروفهم.					
.33	تطبق إدارة الكلية نظاما فاعلاً لتقييم أداء العاملين فيها يعتمد على سلامة المعلومات ودقتها.					
.34	تطبق إدارة الكلية نظاما متطوراً للتصنيف والتوصيف الوظيفي.					
.35	تُطلع إدارة الكلية العاملين على المستجدات العالمية من خلال الدورات والبرامج التدريبية.					
.36	تطور إدارة الكلية الخدمات الإدارية بصورة مستمرة.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
		درجــــة الفاعليــــة				
.37	تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون في تنفيذ المشاريع المجتمعية للتعليم العالي.					
.38	تعد إدارة الكلية الطلبة وفقا للمستجدات الحديثة.					
.39	تعقد إدارة الكلية المؤتمرات والندوات المناسبة لتفعيل العلاقة بينها وبين المؤسسات المجتمعية.					
.40	تعمل إدارة الكلية على تحديث البرامج وأساليب التعليم ومصادر التعلم باستمرار.					
.41	تعمل إدارة الكلية على حوسبة نظمها المالية والمحاسبية والإدارية والأكاديمية.					
.42	تعمل إدارة الكلية على ربط البرامج ومخرجاتها مع احتياجات المجتمع لتحقيق الأهداف التربوية.					
.43	تعمل الرقابة والمتابعة على رفع جودة العملية التعليمية التعلمية بالكلية.					
.44	تفوض قيادة الكلية بعض السلطات للعاملين فيها.					
.45	تقدر إدارة الكلية آراء العاملين بها وتشركهم في عمليات التخطيط والتقويم.					
.46	تقيّم إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس وفقا لمعايير صادقة وموضوعية.					
.47	تكسب الأهداف الطلبة الخبرات الميدانية اللازمة لإعدادهم للحياة العملية.					
.48	تكسب الأهداف الطلبة روح التجديد والإبداع.					
.49	تكسب الأهداف الطلبة قيم الانفتاح والحوار والتفاهم مع الآخرين.					
.50	تكسب البرامج الطلبة المعارف والمهارات الضرورية لأداء أعمالهم بكفاية.					
.51	تكسب أهداف البرامج الطلبة القدرة على التفكير العلمي.					
.52	تكون معايير تقييم الأداء في الكلية واقعية بحيث يستطيع معظم العاملين الوصول إليها.					
.53	تلم إدارة الكلية باللوائح والقوانين التي تنظم العمل.					
.54	تمارس إدارة الكلية المهام الموصوفة بدقة وفاعلية.					
.55	تنظم إدارة الكلية البرامج التدريبية الملائمة لتدريب العاملين فيها.					
.56	تهتم إدارة الكلية بالجانب الأخلاقي في البرامج والمقررات والأنشطة لإنماء شخصية الطلبة وتوازن سلوكهم الاجتماعي.					
.57	تنوع إدارة الكلية من أساليب التقويم للعاملين فيها.					
.58	تهتم إدارة الكلية بعقد جلسات تغذية راجعة للعاملين لإطلاعهم على نتائج التدريب.					

الرقم	الفقرة	درجـــة الفاعليـــة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.59	توازن الخطط والأهداف بين أنشطة التعليم والبحث والتطوير.					
.60	تواكب الخطط الدراسية للبرامج المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة.					
.61	توظف إدارة الكلية الإمكانات العلمية ومنشاتها المتوافرة لديها في مشروعات استثمارية إنتاجية.					
.62	توفر إدارة الكلية التجهيزات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة والتعليم والتعلم.					
.63	توفر إدارة الكلية التدريب النظري والعملي المناسبين للتخصص.					
.64	توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع.					
.65	توفر إدارة الكلية الغرف والقاعات الصفية والمختبرات والمشاغل وفقا للشروط اللازمة.					
.66	توفر إدارة الكلية المناخ الملائم لتشجيع التعاون بين القطاعين العام والخاص.					
.67	توفر إدارة الكلية جهازا إداريا متخصصا في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية.					
.68	توفر إدارة الكلية مرافق الخدمات الملائمة لأنشطة الطلبة الثقافية والرياضية والاجتماعية.					
.69	يؤدي نظام الرقابة والمتابعة في الكلية إلى تحسين مستوى الكفاءة والفعالية المرتبطة بالأداء.					
.70	يُظهر نظام الرقابة والمتابعة جوانب الإهدارات التربوية بالكلية.					

ملحق رقم (5)

أسماء المحكمين

الرقم	اسم الدكتور	الوظيفة	التخصص	الجامعة/ المؤسسة
.1	الأستاذ الدكتور احمد الخطيب	عضو هيئة تدريس	إدارة تربوية	اليرموك/ الأردن
.2	الأستاذ الدكتور محمد الخوالده	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	اليرموك/ الأردن
.3	الدكتور نواف الشطناوي	عضو هيئة تدريس	إدارة تربوية	اليرموك/ الأردن
.4	الدكتور محمد عاشور	عضو هيئة تدريس	إدارة تربوية	اليرموك/ الأردن
.5	الدكتور ضرار جرادات	عضو هيئة تدريس	القياس والتقويم	اليرموك/ الأردن
.6	الأستاذ الدكتور توفيق مرعي	عضو هيئة تدريس	المناهج وطرق التدريس	اليرموك/ الأردن
.7	الأستاذ الدكتور هاني الطويل	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	الأردنية/ الأردن
.8	الدكتور فتحي أبو ناصر	عضو هيئة تدريس	إدارة تربوية	كلية المعلمين/ الإحساء
.9	الدكتور خالد رشيد النويصر	عميد كلية	إدارة تربوية	كلية المعلمين / الدمام
.10	الدكتور وحيد السيد خافض	عضو هيئة تدريس	المناهج وطرق التدريس	كلية المعلمين/ الرياض
.11	الدكتور رشيد أبو عاقله	عضو هيئة تدريس	المناهج وطرق التدريس	كلية المعلمين/ الرياض
.12	الدكتور حسن علي عقول	عضو هيئة تدريس	المناهج وطرق التدريس	كلية المعلمين/ الرياض
.13	الدكتور خالد محمد القرني	عضو هيئة تدريس	المناهج وطرق التدريس	كلية المعلمين/ الرياض
.14	الأستاذ الدكتور عبد الله القحطاني	عميد البحث العلمي	المناهج وطرق التدريس	كلية المعلمين/ الرياض
.15	الدكتور خالد المحرج	عضو هيئة تدريس	تربية خاصة	كلية المعلمين/ الرياض
.16	الأستاذ الدكتور علي القرني	مدير مكتب التربية لدول الخليج	القياس والتقويم	مكتب التربية العربي/ الرياض
.17	الدكتور مشاري الحسيني	عضو هيئة تدريس	الإدارة التربوية	كلية التربية الأساسية / الكويت
.18	الأستاذ الدكتور سامي محمد نصار	عضو هيئة تدريس	الإدارة التربوية	كلية التربية الأساسية / الكويت
.19	الأستاذ الدكتور مصطفى متولي	عضو هيئة تدريس	التربية المقارنة	مدارس الملك فيصل/ الرياض
.20	الأستاذة الدكتوره ماجدة الشاذلي	عضو هيئة تدريس	أصول التربية	كلية التربية الأساسية / الكويت
.21	الدكتور محسن الصالحي	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	كلية التربية الأساسية / الكويت
.22	الدكتور ناصر المويزري	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	كلية التربية الأساسية / الكويت
.23	الدكتور مطلق العنزي	عضو هيئة تدريس	الإدارة التربوية	كلية التربية/ جامعة الكويت
.24	الدكتور شايع الشايع	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	كلية التربية/ جامعة الكويت
.25	الأستاذة الدكتوره زينب الجبر	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	كلية التربية/ جامعة الكويت
.26	الأستاذ الدكتور على اسعد وطفه	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	كلية التربية/ جامعة الكويت
.27	الأستاذ الدكتور فريح عويد العنزي	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	كلية التربية الأساسية / الكويت
.28	الدكتور صالح هادي العنزي	عضو هيئة تدريس	الإدارة وأصول التربية	كلية التربية الأساسية / الكويت
.29	الدكتور فوزي عبيدات	مشرف تربوي	أصول تربوية	وزارة التربية والتعليم الأردن

ملحق رقم (6)

ترتيب المتوسطات الحسابية تنازلياً وفقاً لتقديرات آراء أفراد العينة على فقرات الاستبانة

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	درجة التقدير	المجال
1	7	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالنزاهة والانتماء للوطن	3.57	كبيرة	القيادة الإدارية
2	10	تتعامل القيادة الإدارية مع العاملين على أساس من الثقة والاحترام المتبادلين	3.52	كبيرة	القيادة الإدارية
3	18	تركز البرامج التعليمية على البعدين النظري والعلمي	3.47	متوسطة	إدارة البرامج
4	2	تتبع إدارة الكلية نظاماً واضحاً للترقيات الوظيفية	3.46	متوسطة	إدارة الموارد البشرية
5	14	تراعي البرامج والتخصصات في الكلية احتياجات سوق العمل والتنمية	3.34	متوسطة	إدارة البرامج
6	56	تهتم إدارة الكلية بالجانب الأخلاقي في البرامج والمقررات والأنشطة لإنماء شخصية الطلبة وتوازن سلوكهم الاجتماعي	3.25	متوسطة	إدارة البرامج
7	53	تلم إدارة الكلية باللوائح والقوانين التي تنظم العمل	3.19	متوسطة	القيادة الإدارية
7	15	تراعي خطط وأهداف برامج الإعداد في الكلية واقع البيئة المحلية للطلبة	3.19	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
9	11	تحرص إدارة الكلية على التواصل مع الوزارات والمؤسسات في المجتمع الكويتي لدعم برامجها	3.18	متوسطة	الشراكة مع المجتمع
10	17	ترشد الرقابة والمتابعة الإنفاق العام في الكلية	3.17	متوسطة	الرقابة والمتابعة
11	8	تشمل الخطط في الكلية أهداف ومضامين واضحة ومحددة	3.16	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
12	9	تتعامل القيادة الإدارية في الكلية بديمقراطية	3.15	متوسطة	القيادة الإدارية
13	26	تشارك جميع الأطراف في الكلية في إعداد البرامج والخطط التعليمية	3.14	متوسطة	إدارة البرامج
14	12	تحقق الخطط والأهداف مبدأ ديمقراطية التعليم	3.12	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
15	55	تنظم إدارة الكلية البرامج التدريبية الملائمة لتدريب العاملين فيها	3.11	متوسطة	إدارة الموارد البشرية
16	54	تمارس إدارة الكلية المهام الموصوفة بدقة وفاعلية	3.10	متوسطة	القيادة الإدارية

الرتبة	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	درجة التقدير	المجال
17	16	ترسخ إدارة الكلية مبادئ الموضوعية والمساءلة والشفافية	3.05	متوسطة	الرقابة والمتابعة
17	50	تكسب البرامج الطلبة المعارف والمهارات الضرورية لأداء أعمالهم بكفاية	3.05	متوسطة	إدارة البرامج
19	47	تكسب الأهداف الطلبة الخبرات الميدانية اللازمة لإعدادهم للحياة العلمية	3.03	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
20	13	تراجع إدارة الكلية البرامج والتخصصات باستمرار لتطويرها	3.01	متوسطة	إدارة البرامج
21	4	تتصف البرامج التي تعدها الكلية بالواقعية وقابليتها للتطبيق	3.00	متوسطة	إدارة البرامج
21	24	تستقطب إدارة الكلية الكفاءات الإدارية والأكاديمية المتميزة	3.00	متوسطة	إدارة الموارد البشرية
23	44	تفوض قيادة الكلية بعض السلطات للعاملين فيها	2.98	متوسطة	القيادة الإدارية
24	23	تستشعر إدارة الكلية احتياجات المجتمع وتطلعاته لمراعاتها في السياسات التعليمية	2.97	متوسطة	القيادة الإدارية
25	41	تعمل إدارة الكلية على حوسبة نظمها المالية والمحاسبية والأكاديمية	2.95	متوسطة	إدارة الموارد البشرية
26	25	تستوعب القيادة الإدارية في الكلية متغيرات العصر	2.93	متوسطة	القيادة الإدارية
26	1	تتابع إدارة الكلية المشرفين الأكاديميين لأداء مهامهم وفقا للنظام	2.93	متوسطة	إدارة البرامج
28	46	تقيم إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس وفقا لمعايير صادقة وموضوعية	2.91	متوسطة	الرقابة والمتابعة
29	20	تزود البرامج الطلبة بالكفايات اللازمة لفهم المشكلات وتحليلها ومعالجتها	2.90	متوسطة	إدارة البرامج
30	35	تطلع إدارة الكلية العاملين على المستجدات العالمية من خلال الدورات والبرامج التدريبية	2.89	متوسطة	إدارة الموارد البشرية
31	34	تطبق إدارة الكلية نظاماً متطوراً للتصنيف والتوصيف الوظيفي	2.87	متوسطة	إدارة الموارد البشرية
31	5	تتصف الخطط الدراسية والأهداف بالحداثة والمرونة	2.87	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
33	43	تعمل الرقابة والمتابعة على رفع جودة العملية التعليمية التعلمية بالكلية.	2.86	متوسطة	الرقابة والمتابعة
34	45	تقدر إدارة الكلية آراء العاملين بها وتشركهم في عمليات التخطيط والتقويم	2.85	متوسطة	إدارة الموارد البشرية
34	49	تكسب الأهداف الطلبة قيم الانفتاح والحوار والتفاهم مع الآخرين	2.85	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية

ت	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	درجة التقدير	المجال
34	31	تضع إدارة الكلية نظاماً لإدارة شؤون الطلبة يتلاءم مع إمكاناتهم واحتياجاتهم	2.85	متوسطة	الخدمات الإدارية المساندة
37	19	تزود إدارة الكلية الطلبة بالتغذية الراجعة حول مستوى أدائهم من أجل تعزيز تعلمهم	2.83	متوسطة	إدارة البرامج
38	33	تطبق إدارة الكلية نظاماً فاعلاً لتقييم أداء العاملين فيها يعتمد على سلامة المعلومات ودقتها	2.81	متوسطة	الرقابة والمتابعة
38	51	تكسب أهداف البرامج الطلبة القدرة على التفكير العلمي	2.81	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
38	40	تعمل إدارة الكلية على تحديث البرامج وأساليب التعليم ومصادر التعلم باستمرار	2.81	متوسطة	إدارة البرامج
41	48	تكسب الأهداف الطلبة روح التجديد والإبداع	2.78	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
41	39	تعقد إدارة الكلية المؤتمرات والندوات المناسبة لتفعيل العلاقة بينها وبين المؤسسات المجتمعية	2.78	متوسطة	الشراكة مع المجتمع
43	52	تكون معايير تقييم الأداء في الكلية واقعية بحيث يستطيع معظم العاملين الوصول إليها	2.77	متوسطة	الرقابة والمتابعة
44	29	تشجع القيادة الإدارية للكلية المبادرات الإبداعية للعاملين	2.76	متوسطة	القيادة الإدارية
45	6	تتصف القيادة الإدارية في الكلية بالفهم العميق للعملية الإبداعية	2.75	متوسطة	القيادة الإدارية
46	3	تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب واختيار وتوظيف الإداريين والأكاديميين	2.74	متوسطة	إدارة الموارد البشرية
47	36	تطور إدارة الكلية الخدمات الإدارية بصورة مستمرة	2.73	متوسطة	الخدمات الإدارية المساندة
48	57	تنوع إدارة الكلية من أساليب التقويم للعاملين فيها	2.72	متوسطة	الرقابة والمتابعة
49	60	تواكب الخطط الدراسية للبرامج المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة.	2.71	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
50	59	توازن الخطط والأهداف بين أنشطة التعليم والبحث والتطوير	2.68	متوسطة	الأهداف والخطط الدراسية
51	70	يظهر نظام الرقابة والمتابعة جوانب الإهدارات التربوية بالكلية	2.66	متوسطة	الرقابة والمتابعة

م	الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	درجة التقدير	المجال
52	32	تضع إدارة الكلية نظاماً لاستخدام المكتبة يلبي احتياجات الطلبة ويراعي ظروفهم	2.60	متوسطة	الخدمات الإدارية المساندة
53	69	يؤدي نظام الرقابة والمتابعة في الكلية إلى تحسين مستوى الكفاءة والفعالية المرتبطة بالأداء.	2.57	متوسطة	الرقابة والمتابعة
54	58	تهتم إدارة الكلية بعقد جلسات تغذية راجعة للعاملين لإطلاعهم على نتائج التدريب	2.49	منخفضة	إدارة الموارد البشرية
55	28	تشجع إدارة الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي	2.37	منخفضة	الشراكة مع المجتمع
56	22	تستخدم إدارة الكلية التجهيزات الحديثة بشكل يتواكب مع التطورات التكنولوجية الحديثة	2.36	منخفضة	الخدمات الإدارية المساندة
57	64	توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع	2.34	منخفضة	إدارة الموارد البشرية
58	42	تعمل إدارة الكلية على ربط البرامج ومخرجاتها مع احتياجات المجتمع لتحقيق الأهداف التربوية	2.29	متوسطة	الشراكة مع المجتمع
59	63	توفر إدارة الكلية التدريب النظري والعلمي المناسبين للتخصص	2.02	منخفضة	الخدمات الإدارية المساندة
60	38	تعد إدارة الكلية الطلبة وفقاً للمستجدات الحديثة	2.01	منخفضة	الخدمات الإدارية المساندة
61	27	تشجع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس أو التدريب فيها على العمل الميداني لإكسابهم الخبرات الحقيقية	2.00	منخفضة	الشراكة مع المجتمع
62	37	تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون في تنفيذ المشاريع المجتمعية للتعليم العالي	1.86	منخفضة	الشراكة مع المجتمع
63	21	تستخدم إدارة الكلية أنظمة الفصول الذكية وأنظمة التعلم عن بعد	1.83	منخفضة	الخدمات الإدارية المساندة
64	62	توفر إدارة الكلية التجهيزات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا في الإدارة والتعليم والتعلم	1.73	منخفضة	الخدمات الإدارية المساندة
65	65	توفر إدارة الكلية الغرف والقاعات الصفية والمختبرات والمشاغل وفقاً للشروط اللازمة	1.72	منخفضة	الخدمات الإدارية المساندة
65	30	تضع إدارة الكلية نتائج البحوث التي تجريها في خدمة المجتمع	1.72	منخفضة	الشراكة مع المجتمع
67	68	توفر إدارة الكلية مرافق الخدمات الملائمة لأنشطة الطلبة الثقافية والرياضية والاجتماعية	1.71	منخفضة	الخدمات الإدارية المساندة
68	67	توفر إدارة الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية	1.68	منخفضة	الشراكة مع المجتمع
69	66	توفر إدارة الكلية المناخ الملائم لتشجيع التعاون بين القطاعين العام والخاص	1.51	منخفضة	الشراكة مع المجتمع
70	61	توظف إدارة الكلية الإمكانات العلمية ومنشآتها المتوافرة لديها في مشروعات استثمارية إنتاجية	1.40	منخفضة	الشراكة مع المجتمع

ملحق رقم (7)

الاختصارات الواردة في متن الرسالة

استخدمت الاختصارات التالية في متن الرسالة للتعبير عن المصطلحات التي أمامها

1. SERVQUAL (Service Quality)
2. The National Council The Accreditation Of Teacher Education (NCATE)
3. SACS (Southern Association Of Colleges And Schools), 2005)
4. (ISTE) International Society for Technology in Education
5. (NETS) National Educational Technology Standards Project
6. ICT(Information and Communication Technology)
7. (TSSA) (Technology Standards for School Administrators)
8. (Eurydice) Information network on education in Europe.
9. IT(Information Technology)
10. ECDL (The European Computer Driving Licence)
11. (AGE) American Council on Education
12. TEAC - Teacher Education Accreditation Council

ملحق رقم (8)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

عمادة البحث العلمي والدراسات ال

الرقم: ب د/١٠٧/١/ ٣٣٣
التاريخ: ١٩/ ذي الحجة ١٤٢٦/ هـ
الموافق: ١٩ / ١ / ٢٠٠٦ م

إلى من يهمه الأمر

تقوم الطالبة بتله صفوق العنزي ورقمها الجامعي (٢٠٠٣٢١٠٠٣٢) بإعداد رسالة دكتوراة تخصص (إدارة تربوية) بعنوان "*درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت* " وتحتاج لهذه الغاية توزيع استبانه ،

يرجى تسهيل مهمتها الأكاديمية

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ. د فواز العبد الحق

جامعة اليرموك
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

نسخة/ ملف الطالب
ص م / ن ن
٢٠٠٦/١/١٩

تلفون: ٩٦٢-٢-٧٢١١١١١ فاكس: ٩٦٢-٢-٧٢١١١٢١ اربد- الاردن
Tel:962-2-7211111 http://graduatestudies.yu.edu.jo Fax:962-2-7211121

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

الرقم: ب د/١٠٧/ ٣٣٣
التاريخ: ١٩/ ذي الحجه/ ١٤٢٦ هـ
الموافق: ١٩ / ١ / ٢٠٠٦ م

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

إلى من يهمه الأمر

تقوم الطالبة بتله صفوق العنزي ورقمها الجامعي (٢٠٠٣٢١٠٠٣٢) بإعداد رسالة دكتوراة تخصص (إدارة تربوية) بعنوان "*درجة فاعلية إدارة برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت*" وتحتاج لهذه الغاية توزيع استبانه .

يرجى تسهيل مهمتها الأكاديمية

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ. د. فواز العبد الحق

جامعة اليرموك
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

نسخة/ ملف الطالب
ص م / ن ن
١٩/١/٢٠٠٦

عميد كلية التربية
د. راشد علي السهل

تلفون: ٩٦٢-٢-٧٢١١١١١ فاكس: ٩٦٢-٢-٧٢١١١٢١ اربد- الاردن
Tel:962-2-7211111 http: graduatestudies.yu.edu.jo Fax:962-2-7211121 E-Mail:graddean@yu.edu.jo Irbid-Jordan

ملحق رقم (10)

الهيئة العامة
للتعليم التطبيقي والتدريب

THE PUBLIC AUTHORITY
FOR APPLIED EDUCATION & TRAINING.

المرجع :
التاريخ : ٩ / ٢ / ٢٠٠٦
الموافق : / /

كلية التربية الأساسية
رقم الوارد : [illegible]
التاريخ : ٩ / ٣ / ٢٠٠٦

أ.د.عميدة كلية التربية الأساسية المحترمة
تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: طلب توزيع استبانة

بناء على الطلب المقدم من الطالبة بتلة صفوق العنزي بإعداد رسالة دكتوراة و بناءا على حاجة صاحبة العلاقة لتوزيع استبانة،،،

نبلغكم بانه لا مانع لدى قطاع التعليم التطبيقي والبحوث من ذلك،

برجاء اتخاذ ما يلزم نحو ذلك.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مساعد نائب المدير العام
للتعليم التطبيقي والبحوث

د. هناء ثنيان الماجد
مساعدة نائب المدير العام
للتعليم التطبيقي والبحوث

أ.د/ دلال عبدالواحد الهدهود
Prof. Dalal AL-Hadhod
عميد كلية التربية الأساسية

ملحق رقم (11)

مقابلة رقم (1) الرتبة الأكاديمية أستاذ من كلية التربية/ جامعة الكويت

س: برأيك كيف يمكن تفعيل وتحسين أداء إدارة كليات إعداد المعلمين في دولة الكويت ؟

ج: أ- تفعيل أداء الإدارة مرهون بمنظومة من العوامل الأساسية التي ترتبط بواقع الحياة التربوية الإدارة تشتق من واقع الكلية من يعمل في الإدارة ينتمي وإذا أردنا أن نطور الإدارة نطور مختلف الجهات والعناصر، ولابد أن نبني فلسفة تربوية واضحة تعبر عن الروح للمؤسسات التربوية بصورة عامة، يتوجب على الإدارة التربوية أن تكون قادرة على احتواء مختلف التغيرات في المجتمع نستطيع القول بأن الواقع التربوي ومستوى الإدارة أو العمل التربوي يرتهن بوظيفة عامة لا تساعد على النهوض بالعملية التربوية في الاتجاه الصحيح والذهنيات السائدة تقليدية ذهنيات تعبر عن إنتاجية الواقع الاجتماعي المتخلف والمدرسة لا تمارس فعلا حداثة في المجتمع فالممارسة ترتهن بالواقع الاجتماعي فمثلا الممارسات الجارية تقليدية لا تنم عن ثقافة علمية ولا عقلية علمية فهذه الإدارات بصورة عامة تفعل فعلا لمعايير اجتماعية مأساوية فالممارسات الإدارية لا تخلو من التعصب والتحيز لتحقيق مصالح شخصية وقصيرة المدى فلا توجد توجهات إدارية لتطوير المؤسسات الأغلب يريد المحافظة على المصالح الخاصة وانتشار لعوامل التخلف التي لا تمت بصلة للحياة الأكاديمية

ب- اللوائح والأنظمة رائعة مستوحاة من أحدث الأنظمة العالمية والروح الحقيقة تستوحي من ممارسات ضيقة لا تنطلق من روح الأنظمة بعيدة عن التوجهات الحديثة فالواقع التربوي والاجتماعي محزن.

ج- لا تتطور الكليات بموجب صفقات ومصلحة وتسجيل نقاط نجاح فردي فالإطار العام والمستوى العام متدن فالعقليات واحدة وأنماط السلوك واحد لا يوجد نور في نفق مظلم كلها عقليات كلاسيكية .

س: ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت من وجهة نظرك ؟

ج:أ- بتغيير العقليات والبحث عن طاقة تنويرية وروح أكاديمية جديدة وطاقة جديدة لابد من الانطلاق من الواقع الداخلي ولا بد من فلسفة تربوية واضحة لواقعنا التربوي .

ب-تغيير منهجية الثقافة إلى طاقة تنويرية في مؤسساتنا وإعادة إنتاج ما هو موجود فالإنتاج الحالي يركز على الجوانب المظلمة فلا زالت التطورات والمفاهيم تعيش على المستوى الذهني هناك حالة مرعبة مثال طلبة الماجستير المقبولين هذا العام لم يقرأ الطالب من عشر سنوات كتاب عن التربية مع أن الكويت أكثر إنتاجا للثقافة والناس أكثر جهلا فمثلا معلمات رياض الأطفال أثناء زيارة للكلية ومعلمات مارسن العمل من عشر سنوات لا تعرف علماء في رياض الأطفال ولا تعرف منتسوري والكويت أكثر إنتاج للثقافة وترى طلبة الماستر لم يقرأ مجلة عالم الفكر أو الثقافة من أين نحصل على قيادات إلا في إطار هذا الواقع يخيم واقع محزن على النظام التربوي في الكويت يحضرون فقط للحصول على الشهادة بل نعمل على بناء ثقافي لا يوجد إلا في الأنظمة والامتحانات عدم فاعلية النظام التربوي مثال الثقافة الإسلامية مخجلة عند الطالب تسأل عن الخلفاء الراشدين ولا يعرفون عن تاريخهم شيء والنظام بهذه الفعالية لا يصمد أمام عواصف التغيير .

ج- لابد من حلول اجتماعية الأنظمة والفعاليات جيدة العقلية الذهنية لا تبشر بالخير أصبحت عقلية بمنتهى البراجماتية

د- نبدأ بالتغير الاجتماعي مثال القرارات التي تتخذ يكون هناك إلمام بحقوق الإنسان

هـ- تنوير الأنظمة التربوية فتح قنوات للتواصل والحوار مثال الإستراتيجية التربوية للتطوير وافق عليها مجلس الأمة فيجب أن نعمل بها ولكن لا أحد من المعلمين يعرفها ووافق عليها مجلس الأمة وأحضر خبراء يفترض النظام التربوي يتكيف ويعمل بهذه الإستراتيجية يعني القرار لا ينهض مجتمع ونحتاج لنهضة مجتمع وطاقة تنويرية لتحقيق تغيير في أنظمة التربية لتتفاعل مع الواقع ورفض مصالح شخصية والتعامل بصدق مع الواقع مثال المعلمين أغلبهم يدخل الحصة لا يهمه حصول تقدم أو لا ولا يفكر بما تركة من أثر في سلوك الطلبة هل حقق شيء المهم يتقاضى راتب وتعطى العطلة الصيفية ماذا عملنا هل نورنا عقول طلابنا هل عملنا على تطوير عقليات ورسخنا مبادئ فكرية تنتج الطلاب بشكل يخلو من العيوب قول أفلاطون" لا يمكن إصلاح مدينة بصغار أفسدهم الكبار اقترح إخراج الأطفال خارج المدينة ليخلقوا التربية الجديدة عند جان جاك روسو " تدخل الكبار يؤدى إلي تدمير عقول الصغار" بحاجة إلى حركة فكرية هائلة تمتلك القوة لتغيير الواقع فأوروبا لم تتغير بين عشية وضحاها المظاهر الحديثة خارجية في العمق واقع محزن وحالة من الجمود وعقلية القرون الوسطى ويحتاج التغيير إلي طاقات هائلة.

س:ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت من وجهة نظرك ؟

ج: التمويل موجود ما تنفقه جامعة الكويت عشر أضعاف ما تنفقه جامعات دول عربية غياب العقلية الذهنية في الصرف على التربية تصرف على الرواتب(70% 30%) على غير ذلك تحتاج إلي جيل متنور وجيل فاعل وفلسفة حقيقية حية تدفعنا إلي العمل مثل الحركة بدول ماليزيا وفي اليابان تجعل كل مواطن يفكر في إبداع وبناء وطنه لا تتحدث عن مشكلة الإدارة قد تكون الإدارة أفضل ولكن لا تفعل وتحاول أن تغير ولا تستطيع ولا تجد تجارب واقعي ولا يتحقق التقدم وتبقى القرارات حبر على ورق وعقليات تناقض كل تغيير والعقليات السائدة لا تتبنى أي جديد يعملون وفقا لآليات عمل كلاسيكية لا يحاولون تطوير مؤسساتهم الاجتماعية ويعتقدوا وصلوا للنهاية هناك مظاهر الحداثة والثقافة تحتاج إلي الروح التي تدفع الجسد في هذا الاتجاه .

س: كيف يمكن تطوير الخدمات الإدارية المساندة في كليات التربية حتى تكون قادرة على تلبية احتياجات الكلية ؟

ج: هناك فعاليات إدارية للتعزيز وأي سلوك أدارى لا يحتاج إلى نظرية ولكن إلى فعاليات تدريبيه والإطلاع على الأسس الإدارية الحديثة إرسال عاملين للإطلاع على ما يجري في العالم الخارجي والحلول السليمة والاستفادة من التوظيفات التكنولوجية في ذلك .

س: كيف لإدارة كليات إعداد المعلمين مواكبة التطورات في الإعداد والتأهيل للمعلمين ؟

أ- التعرف على التجارب الخارجية العالمية.

ب- الاكتساب من مختلف الينابيع ولكن عيوب هذه الطريقة وعيوب هذه الثقافة للنظام التربوي أنها تنقل حرفيا والمفروض تطوير معطياتها لما ينسجم مع واقعنا وليس ترجمة حرفية حتى المصطلحات لا نفهمها ونقول الترجمة هكذا ولا نقتصر على تجربة واحدة .

ج- الاعتماد على الذات وتكون هناك طاقة إبداعية تنسجم مع واقعنا عندنا في برنامج الماستر الامتحان الشامل ولا نعرف لماذا يطبق لأن فقط مجرب وطبق بأمريكا لا بد من تصنيف مشكلاتنا من واقعنا وفهمنا .

د- الابتعاد عن أساليب النقل المباشر النقل الآلي للتجارب من الآخرين حتى الترجمة غير واقعية فلا بد أن لا نعتمد على تجارب الآخرين فلدينا تجارب كاملة لماذا ننبهر بالأجنبي أين حصادنا وفعاليتنا لا نمتلك شراكة حقيقية حتى مفهوم التوأم نوع من الهيمنة .

هـ- لابد من روابط قوية مع المجتمع الروابط مع الواقع ضعيفة وتقليدية لا توجد إنتاجية أو تنسيق مع المؤسسات فجامعة الكويت في برج عاجي فهي لا تعرف حاجة سوق العمل وسوق العمل لا يعرف ما تنتج جامعة الكويت من كوادر كلية التربية لا تنسيق حتى على مستوي وزارة التربية التي هي وثيقة الصلة أحيانا تطور الجامعة دون أخذ رأى الوزارة لابد من التعرف على هذه الإشكاليات والتنسيق ضعيف بين هذه المؤسسات والمدارس .

و- لابد من تغيير العقلية السائدة فهيئة المعلم السائدة تقليدية الأمر يأتي بقرار أغلب ممارسات الكلية تؤكد العقلية التقليدية الحفظ والتلقين أغلب أسئلة الجامعة بنكية بصورة عامة والأساليب الحرة الإبداعية وبناء عقل الطالب ونجاح وهناك تضخم في تقييم الطالب وبمقارنة المخرجات

ممكن امتياز في جامعة الكويت يحصل على مقبول في جامعة أخري غير جامعة الكويت التلقينية ومخرجات الطلاب المعلمين يهمها فقط الراتب والوظيفة .

ز- لابد من تغيير الطلاب والمجتمع لا يبحث المعلم عن ما يعلم العقل ويعلم الطفل على المشاركة والحوار ونحتاج إلى طاقة وتشجيع .

س: تشجع إدارة الجامعة/ الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية(النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي ما المجالات التي يمكن العمل فيها ؟

الجامعة تشجع ولكن ليس روح حقيقية فالأستاذ ملاحق بشكل مزري على فاتورة البحث.

فهو يحتاج إلى ثقة وتوجد ميزانية ولكن الشكل وأسلوب التعامل في مؤسساتهم الاجتماعية ويعتقدوا أنهم وصلوا النهاية هناك مظاهر الحداثة والثقافة تحتاج إلى الروح التي تدفع الجسد في هذا الاتجاه.

مقابلة رقم (2) الرتبة الأكاديمية أستاذ مشارك في كلية التربية الأساسية

س : ما رأيك بالخطط الدراسية والأهداف الموظفة بالكلية ؟

الخطط الدراسية جيدة وكذلك الأهداف ولكن المشكلة آليات التنفيذ يعتريها بعض السلبيات من القائمين على التنفيذ سواء في الإدارة العليا أو في أعضاء هيئة التدريس نضع أهداف وخطط ولكن من يتابع تنفيذ هذه الأهداف دون أن يكون إلتفات للتنفيذ الجيد .

س:كيف يتم إعداد الخطط في الكلية ؟

ج :خطط الكلية لابد من مراعاة الإعداد التخصصي بمعنى ضمان أخذ الطالب الجرعة العلمية المطلوبة التي يمكن أن تؤهله أن يصبح متخصص في ذلك المقرر بالإضافة إلى الإعداد

الثقافي الذي يصقل الشخصية ويجعله مطلع على جانب من الثقافات التي تعينه على حل مشكلات ومشكلات مجتمعية بالإضافة إلى الإعداد المهني الذي يمكنه من القيام بتدريس ما حصل عليه من تخصص .

س :ما الذي يضمن تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم في الجامعة / الكلية ؟

ج :الإيمان بديمقراطية التعليم ولا تكون هناك استبدادية أو تسلط من قبل المعلم ناحية المتعلم.

س:ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمونها لخلق روح الإبداع والتجديد لدى الطلبة؟

ج: إعطاء المتعلم الثقة بالنفس، الإيعاز له بأن لا توجد أي حواجز بين الطالب وأستاذه الطالب يسأل ما يريد وتنمية روح الحوار وتكليف الطالب بأبحاث.

س : ما الذي يجعل الخطط الدراسية للبرامج تواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة ؟

ج: التطوير المستمر بحيث لا تكون الخطط جامدة وتتماشى مع روح العصر والإطلاع على المستجدات خاصة في الكليات المتماثلة سواء ذلك في الداخل أو الخارج ومتابعة سوق العمل

س: كيف تعمل الجامعة / الكلية على مراجعة البرامج والتخصصات لتطويرها لمراعاة البرامج والتخصصات حسب احتياجات سوق العمل والتنمية ؟

ج:بالمتابعة الدائمة وإلى أي مدى راعت البرامج احتياجات سوق العمل ويكون بالاتصال المباشر بسوق العمل وللتأكيد من المستجدات الموجودة على الساحة .

س: كيف توازن الجامعة / الكلية بين البعدين العملي والنظري في البرامج التعليمية ؟

الكلية تضم أكثر من (14) قسم من بين هذه الأقسام أقسام نظرية وأقسام عملية الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا تجمع تخصصات نظري وعملي.

س: توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع ، ما مدى تطبيق ذلك في الجامعة / الكلية ؟

ج :هناك تنفيذ جيد للبرامج موجود ومتعارف عليه ولكن لا ينفذ لطبيعة المجتمع التي تقوم على الواسطة.

س: تشجع إدارة الجامعة/الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي، ما المجالات التي يمكن العمل فيها ؟

ج : غير محققة وراء نشره كلام نظري دون فاعلية حقيقية والاهتمام بالبحوث يحتاج ميزانية ضخمة لكي تكون مشروعات أبحاث جادة لا توجد مثل هذه الميزانيات ومن خلال البحوث ميزانية البحوث لا تخدم الهدف الموضوع ولذا لا تشارك هذه البحوث في خدمة المجتمع ؟

س: تعتمد إدارة الكلية أساليب عملية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العملية والإنتاجية للتعاون معها في إقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي، هل لك أن تحدثنا عن بعض منها ؟

ج :هناك تعاون في أضيق الحدود .

س : توفر إدارة الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية، أي المؤسسات التي تم التعاون معها ؟

ج: لا يوجد ولم أسمع عنه .

س: ما الأساليب التي توظفها إدارة الجامعة / الكلية لتقويم العاملين فيها ؟

ج : مركز القياس والتقويم واستطلاع أراء الطلبة فيه من حيث طريقة التدريس والالتزام بالمواعيد وطرق التقويم والامتحانات.

س: كيف يتم ضبط نظام الرقابة والمتابعة للحد من الإهدارات التربوية ؟

ج : لا توجد مثل هذه النظم لسببين أولا يوجد جهاز رقابي ولا توجد متابعة .

مقابلة رقم (3) الرتبة الأكاديمية أستاذ مساعد من كلية التربية الأساسية

س1: برأيك كيف يمكن تفعيل وتحسين أداء إدارة كليات إعداد المعلمين في الكويت ؟

ج- ا- لابد من دراية ومعرفة بالأمور الإدارية فالإدارة بيد العمداء ومعظم العمداء لا يكون عندهم الدراية بالأمور الإدارية فيصبح تخبط في الإدارة فالعمداء لابد من أن يعرف بالإدارة التربوية لتخدمة المجتمع خصوصا كليات التربية لها اتصال وثيق مع الاحتياجات التي تفرضها الأمور التربوية الآن ربط بينها وبين وزارة التربية .

2- تحديد طريقة القبول طبقاً لاحتياجات وزارة التربية هناك اتساق لابد أن نصل إلى الهدف المنشود في عمليات الاكتفاء بالنسبة للقوى البشرية العامة

س2: ما أهم أسباب المقترحات الخاصة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت من وجهة نظرك ؟

ج- 1- التربية العملية أدخلت الطالب المعلم حصص بمساعدة أحد يتعود على العملية التعليمية نلاحظ في بداية السنوات يحتاج إلى برامج إرشاد نفسي

2- تفعيل الكمبيوتر واستخدامه أداة استفاد منها في عملية التعلم أعمل ألفة بين الطالب المعلم والكمبيوتر فهناك طلبة عندهم رهبة من الكمبيوتر

س3:كيف يمكن تطوير الخدمات الإدارية المساندة في كليات التربية حتى تكون قادرة على تلبية احتياجات الكلية ؟

ج- لابد من تطوير العاملين فتجد شخص عملياً سكرتير وليس الاسم فهو لا يعمل تسأل عن حاجتك لمختبر يعتقد أنة ترف علمي والمختبر أساس في علم النفس مثلا الطباع يقول لك لا أعرف أطبع فلا يوجد توصيف إجرائي لهذه الوظائف لابد لها هذه الوظائف جانب تنفيذي ورابط في التواصل الاجتماعي .

س:كيف يمكن لإدارة كليات إعداد المعلمين مواكبة التطورات في الإعداد والتأهيل للمعلمين ؟

أ – لابد ان نعيش في فكر العولمة ونستخدم أرقى التقنيات ننفتح على الدول التي لها باع نستعين من تجاربهم/ أجعل الجهل دافع من أجل البحث ومعرفة الشيء

ب –لابد من الحصول على شهادة الإجازة في الكمبيوتر لأتواصل مع العالم ومستجداتة في التربية من خلال هذه الإدارة وشبكة الانترنت.

س5:تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها؟

ج- الفكرة موجودة في الواقع ظاهرة للشكل لا تسمى شراكة ولكن شراكة على استحياء مثال أنا نفسي شخصاً أعمل في وزارة التربية وعضو تدريس في كلية التربية الأساسية ولإنجاز مشروع مشترك بين وزارة التربية وكلية التربية الأساسية لابد أن أبعث كتاب من الكلية إلى الوزارة ويطلّع علية مدير البرامج واللجنة في الوزارة ثم يذهب لعميد الكاية ثم رئيس القسم ثم يصلني لابد من تواصل بين الكلية ووزارة التربية فمثلا يأتي نظار المدارس والموجهين

الفنيين للكلية ويكون هناك لجان مشتركة على مستوى الوزارة والكليات لمعرفة الاحتياجات من التخصصات والإعداد

س6:ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمها إدارة الكلية لخلق روح الإبداع والتجديد وقيم الانفتاح والحوار والتفاهم والمقدرة على التفكير العلمي ؟

ج- الكلية لا تساهم إلا في بعض الفعاليات لا يوجد فعالية مخططة بين إدارة الكليات والأقسام ولا بين أعضاء هيئه التدريس ولكن يعمل مثلا ملتقى رعاية المتفوقين ندوات أو ملتقى حواري بين الطلبة وبعض الأساتذة .

س: تشجع إدارة الجامعة الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي ؟

ج- هناك نشرات للقيام بالأبحاث ولكن لا توجد فعالية حقيقية لمناقشة بعض مشكلات المجتمع .

مقابلة رقم (4) الرتبة الأكاديمية أستاذ مشارك في كلية التربية الأساسية

س :برأيك كيف تفعيل وتحسين أداء إدارة كليات أعداد المعلمين التربية في الكويت ؟

ج- المناهج التربوية تواكب التطور وبأسلوب عرض يماشي روح العصر لا أدرس مثلا مادة تاريخ الكويت بنفس المعلومات من عشر سنوات

س: ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت؟

ج- تفعيل التكنولوجيا إدخال مواد ليست موجودة الآن واستحداث تخصصات وإبراز أهمية مهنة التدريس للطالبات كثير من الطالبات تتخرج ولا تعرف أهمية هذه المهنة وأنها مقبلة على

مهنة من أخطر المهن ،قضية إخراج المخرجات وعملية المحاسبة للطالبات لتتخرج على درجة من الكفاءة .

س: كيف يمكن تطوير الخدمات الإدارية المساندة في كليات التربية حتى تكون قادرة على تلبية احتياجات الكلية ؟

ج- لابد من وجود عمالة كافية من السكرتارية والمساعدين والطباعين حتى يتفرغ عضو هيئة التدريس لعملية التعليم والبحث لا يقضي وقته في الطباعة والتصوير مثلا وتكون هناك لهم دورات تدريبية وتطويرية ومكافآت على تقدم وسرعة إنجازهم.

س: كيف يمكن لإدارة كليات إعداد المعلمين مواكبة التطورات في الإعداد والتأهيل للمعلمين ؟

ج- كلية إعداد المعلمين مفتوحة على أحدث ما استجد في قضية إعداد المعلمين ولكن الواقع الآن آلية عمرها 40سنة حدثت تطورات شكلية على السطح.

س: تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها في إقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي

ج – تعتمد العشوائية والمزاجية والمحسوبية لا توجد خطة إستراتيجية مدروسة

س: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمها إدارة الكلية لخلق روح الإبداع والتجديد وقيم الانفتاح والتفاهم والمقدرة على التفكير العلمي لدى الطلبة ؟

ج- بتشجيع الأنشطة الطلابية وكسر الباب المغلق لكبار الموظفين.

س : تشجع إدارة الجامعة /الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي.

ج- في كورسات ترى إستراتيجية واضحة وأوقات أخرى ترى مزاجية ليس مرتبطة بميزانية ولكن باهتمامات خارجية .

مقابلة رقم (5) الرتبة الأكاديمية أستاذ مساعد من كلية التربية / جامعة الكويت

س1: برأيك كيف يمكن تفعيل وتحسين أداء إدارة كليات إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت ؟

أ- عندما نتحدث عن إعداد المعلمين ننظر للظروف الاجتماعية والاقتصادية معظم المنتسبين لا يقبل أن ينخرطوا في غير مهنه التعليم مما يسبب ضغط على كلية التربية وخاصة الإناث مثلا برنامج رياض الأطفال مطلوب عدد (150) معلم وتتقدم أعداد كبيرة والمفروض أن ينظر لحاجة سوق العمل وليس لأسباب اجتماعية وفي كليات المعلمين هناك (80) طالب من أصل (300) طالبة في معظم البرامج لا من تشجيع الذكور الاقتران بهذه المهنة لسائر الجنسين.

ب – لابد من رخصة وإجازة سنة إضافة ويأخذ الأجازة ويختبر الطالب هل هو معلم وهل يستحق هذه المهنة إذا أردنا تطبيقها تطبيق صحيح فهي مهنة شاقة لها مكانة خاصة في الدين الإسلامي.

ج- تطوير سياسة القبول كان النسبة في الماضي (60%) الآن (80%) والاتجاه الجديد أي يتم تقسيم كلية التربية إلى مستويين ونستعين بالكليات الرديفه مثل الآداب اللغة العربية ينخرط في المقررات العامة والمقررات التخصصية والإعداد المهني ويتخرج من المقررات التربوية

يكون مشروط بمعدل جيد مرتفع بمواد التخصص وإذا لم ينجز يعيد المادة حتى تؤدي إلى نتيجة.

د- ننمي الطالب بالخبرات الميدانية من الكورس السادس تربية عملية يوم في الأسبوع يقضي بالخبرات الميدانية وليس مثل ما هو متبع الآن الكورس الأخير يكون ميداني فالأفضل بعد (60) ساعة أو(80) ساعة من (130) ساعة يقضي الطالب مفهوم الخبرات الميدانية فالآن المفهوم الميداني على مستوى الأوراق لابد يعطي الطالب فرصة للاستمرار في هذا التخصصي أولا فينمي الطالب على مستوي الفعل والآن ممزوج المواد العلمية مع التربوية ولكن بالنظام المطور لو اتبع يكون الطالب عنده فترة سنتين ونصف ممكن يكمل بتخصص آخر فلا يضيع إلا القليل ونكون بذلك كسبنا فعلا الطالب الحقيقي الذي يريد فعلا مهنة التعليم عن رغبة حقيقية

س: ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت من وجهة نظرك ؟

أ- الأساتذة لابد يطوروا أنفسهم بطرائق تدريس ومفاهيم جديدة لا يوجد أستاذ المادة الواحد إعداد أستاذ شامل من الصف الأول الابتدائي حتى الثالث وهذه الطريقة لها محاسن يتعرف على أستاذ واحد في معظم اليوم.

ب- أيضا فكرة الأسلوب التكاملي أن توظف أكثر من مادة لها علاقة بالمادة الأساسية مثال النفط ومشتقاته لها علاقة بالعلوم ويربط ذلك بالتربية الإسلامية وباللغة العربية فتكون هناك عملية ربط متكاملة بمفهوم الأستاذ الشامل ولو يوجد هذا النظام في كل منطقة يخرج أستاذ مثقف

وليس تخصصي لابد من النظر للأشياء بأكثر من زاوية وهذا للصفوف الثلاث ولا يحتاجون إلى عمق في التخصص.

ج – المباني تشكل أهمية قصوى وهي بطاقة دعوة إلى الدخول ويفضل دعم القطاع الخاص وأهل الخبرة حسب المواصفات تعطى لمكتب رجال الأعمال الراغبين في المساهمة وهناك مناطق جديدة تسلم لسكان جدد فرصة تبنى مدارس جديدة من الناحية المعمارية.

د– من غير اللائق المدارس متشابهة كل مرحلة عمرية مختلفة عن الأخرى

هـ– تجاوز الفساد المالي الإداري وإعطاء المواقع القيادية إلى لأهل الإصلاح

و– لا يقبل في هذه الكلية إلا من عنده الرغبة في هذه المهنة وليس بسبب الضغط الاجتماعي على الإناث.

س: كيف يمكن تطوير الخدمات الإدارية المساندة في كليات التربية حتى تكون قادرة على تلبية احتياجات الكلية ؟

ج: أعداد التكنولوجيا ضرورية وهناك اتصال عن شبكة الفيديو وطرق التدريس تحتاج إلى متابعة ويفترض الذي يدرس في المدارس والكليات مهتم بالتكنولوجيا معناه دور السكرتاريا يتقلص وليس بالمعني الإداري الآن طباعة وليس سكرتارية وهناك نوع من استخدام الفصول الذكية تجهيز كمبيوتر ومربوطة بالشبكة العالمية وهذا حاليا بالمبني المؤقت.

س: كيف يمكن لإدارة كليات إعداد المعلمين مواكبة التطورات في الإعداد والتأهيل للمعلمين ؟

ج: ضرورة عمل الإدارة المسئولين عن كليات إعداد المعلمين النظر لما يحدث في الخارج من تطورات والعميد مهمته ليس التدريس فقط ولكن جلب الأموال لتطوير الكلية العمداء لابد أن يكونوا كثير السفر والإطلاع والاستعانة بأصحاب الأفكار وأصحاب الشركات لمسألة الدعم

والتعاون مع الكلية ولكن الحقيقة الاعتماد على مساعدين لا يساعدون على التطوير فهناك ظروف قبلية وسياسية تحكم اختيار المساعدين فالأساس الولاء الشخصي وليس الكفاءة.

س: تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها في إقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي ؟

ج: لا توجد أساليب علمية ولا توجد شراكة معها لو كان هناك تواصل وحوار لما استمرت الكلية بقبول العدد الكبير من الإناث في بعض التخصصات ينفذ ما يريده السياسيون ولا ينظر للمصلحة العامة عندنا مجلس النواب فكيف يخططون ويشرعون للدولة وبعضهم لم يحصل على الشهادة الثانوية.

تابع مثال بأنة لا توجد شراكة أو تخطيط متفق عليه مثال الوزارة تضع الابتدائي حتى خمس سنوات أفرض الطالب رسب وبقي عمرة (13) سنة ومعلمات عمرهن (22) سنة لأن في الكويت معلمات يدرسن المرحلة الابتدائية للبنين وهناك شكاوى من المعلمات أن الطلبة يتحرشوا بهن الذين وضعوا النظام لم يفكروا بالمرحلة فتجد مثلا طالب بالثانوية متزوج لابد من تقسيم المراحل حسب التقسيم العلمي في علم النفس والتربية من الصف الأول حتى الصف الثالث ممكن الأنثى تدرس ولكن الصف الرابع هناك تحولات ذهنية وبالتالي يطمح إلى التقليد الأنثى في ملابسها الناعمة وأسلوب تعاملها.

س: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمها إدارة الكلية لخلق روح الإبداع والتجديد وقيم الانفتاح والحوار والمقدرة على التفكير العلمي لدى الطلبة ؟

ج: لا تطبق الإدارة هذه الأساليب الإدارة لا تشجع من مصلحتها سياسة فرق تسد وجود الأسماء الكبيرة لا يبنى على موضوع العلم ولكن الأساس الولاء الفردي ولا يعترف بما نعمل وبما

نحاول من ارتقاء بالبحث لا يعترف فيه فعندما أريد أتفرغ للبحث العلمي يفترض الاستعانة بموارد الكلية توقف هذه الموارد عن الأستاذ وأخذ مصادر مالية يوحد دعم للأبحاث ولكن ليس في الوقت المناسب.

س:تشجع إدارة الجامعة/الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي ؟

ج: أسلوب حل المشكلات أو الأسلوب الإجرائي مثل هذا النوع من الأبحاث الذي نحتاجه مثال مشكلة المياه هل عمقنا المناهج بهذا الخصوص لابد أن نعتمد على الخبرات ونتحدث عن مشكلة الطلاق، والمخدرات، والجريمة على مستوى البحث العلمي.

مقابلة رقم (6) الرتبة الأكاديمية أستاذ مشارك في كلية التربية الأساسية

س : ما رأيك بالخطط الدراسية والأهداف الموظفة بالكلية ؟

ج:الخطط جيدة والأهداف جيدة لكن آليات التنفيذ الجيد يعتريها بعض السلبيات.

س:كيف يتم إعداد الخطط في الكلية ؟

ج :لتحقيق الإعداد التخصصي والثقافي والمهني .

س :ما الذي يضمن تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم في الجامعة / الكلية ؟

ج : الإيمان بديمقراطية التعليم والعمل بهذه المبادئ

س:ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمونها لخلق روح الإبداع والتجديد لدى الطلبة ؟

ج : الحوار والمشاركة والتفاعل

س :كيف يتم تنمية قيم الانفتاح والحوار والتفاهم والمقدرة على التفكير العلمي لدى الطلبة ؟

ج : تنمية الثقة بالنفس لدى الطالب وتنمية روح الحوار وتكليفه بأبحاث متميزة .

س: ما الذي يجعل الخطط الدراسية للبرامج تواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة؟

ج: التطوير المستمر

الإطلاع على المستجدات

مراعاة احتياجات سوق العمل

س: كيف تعمل الجامعة/ الكلية على مراجعة البرامج والتخصصات لتطويرها لمراعاة البرامج والتخصصات حسب احتياجات سوق العمل والتنمية ؟

ج:بالمتابعة الدائمة ومعرفة إلي أي مدي تخدم البرامج احتياجات السوق.

س: تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب واختيار وتوظيف الإداريين والأكاديميين ، ما مدى مصداقية ذلك؟

ج: غير محقق التربية العملية على سبيل المثال.

س: توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع، ما مدى تطبيق ذلك في الجامعة/ الكلية ؟

ج:غير محقق .

س: تشجع إدارة الجامعة/ الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي، ما المجالات التي يمكن العمل فيها ؟

ج : كلام نظري دون فاعلية حقيقية .

س : تعتمد إدارة الكلية أساليب عملية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العملية والإنتاجية للتعاون معها في إقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي، هل لك أن تحدثنا عن بعض منها ؟

ج : في أضيق الحدود.

س : توفر إدارة الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية، أي المؤسسات التي تم التعاون معها ؟

ج: لا أعلم عن ذلك .

س: ما الأساليب التي توظفها إدارة الجامعة / الكلية لتقويم العاملين فيها ؟

ج : الإداريين أم أعضاء هيئة التدريس؟

س: كيف يتم ضبط نظام الرقابة والمتابعة للحد من الإهدارات التربوية ؟

ج : لا توجد مثل هذه النظم .

مقابلة رقم (7) الرتبة الأكاديمية أستاذ مساعد في كلية التربية الأساسية

س : ما رأيك بالخطط الدراسية والأهداف الموظفة الكلية ؟

ج: تحتاج إلى أعادة نظر ونحن في الألفية الثالثة .

س: كيف يتم إعداد الخطط في الكلية ؟

ج: لا أعلم وأعتقد أن دور القسم هامشي .. إن كان له دور أصلاً .

س: ما الذي يضمن تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم في الجامعة / الكلية ؟

ج: الدستور والقوانين المنظمة للتعليم .

س: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمونها لخلق روح الإبداع والتجديد لدى الطلبة ؟

ج : عبارة عن اجتهادات شخصية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس.

س: كيف يتم تنمية قيم الانفتاح والحوار والمقدرة على التفكير العلمي لدى الطلبة ؟

ج : بمبادرات شخصية ومحاولات خجولة من بعض أعضاء هيئة التدريس.

س: ما الذي يجعل الخطط الدراسية للبرامج تواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة؟

ج : تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي ، إيمان وحرص الإدارة العليا.

س: كيف تعمل الجامعة / الكلية على مراجعة البرامج والتخصصات لتطويرها لمراعاة البرامج والتخصصات حسب احتياجات سوق العمل والتنمية ؟ و كيف توازن الجامعة / الكلية بين البعدين النظري والعملي في البرامج التعليمية؟

ج: يقال من خلال دراسة حاجات ميدان العمل ومتطلبات مشاريع التنمية، كذلك المطالبة بالموازنة بين الشقين التطبيقي والأكاديمي ولكن هذا ليس ما هو مطبق .

س: تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب واختيار وتوظيف الإداريين والأكاديميين، ما مدى مصداقية ذلك ؟

ج: ليس موجود، وأن كان موجود فهو حبر على الورق.

س: توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع، ما مدى تطبيق ذلك في الجامعة / الكلية ؟

ج :لا توجد هناك جوائز أو حوافز لذلك فأنا لا أعلم عن ذلك ، وأن كان هناك نية.

س : توفر إدارة الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية ، أي المؤسسات التي تم التعاون معها ؟

ج: لا أعلم بذلك ويمكنك سؤال العمادة والعلاقات العامة بالهيئة .

س: ما الأساليب التي توظفها إدارة الجامعة / الكلية لتقويم العاملين فيها ؟

ج : بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس لا توجد، وأن كان هناك محاولات، بالنسبة للإداريين فأن هناك تقييم كفاءة لأداء العمل واعتقد بأنه يحتاج إلى تطوير بحسب طبيعة كل عمل وتوصيفه.

س: كيف يتم ضبط نظام الرقابة والمتابعة للحد من الاهدارات التربوية ؟

ج : لا يوجد أو غير مفعل، والهدر في المؤسسة هو انعكاس وامتداد للهدر والفساد الموجود على مستوى المجتمع .

مقابلة رقم (8) الرتبة الأكاديمية أستاذ في كلية التربية الأساسية

س: برأيك كيف يمكن تفعيل وتحسين أداء إدارة كليات إعداد المعلمين التربية في الكويت ؟

ج : 1- إعادة النظر في اللوائح والنظم الخاصة بإدارة كليات إعداد المعلمين في الكويت.

2- الإطلاع على تجارب الدول المتحضرة في آلية عمل الكليات التربوية.

3- تقييم آراء الكليات من خلال استطلاع رأي الطلبة، والمعلمين، وسوق العمل.

4- إقامة مؤتمرات علمية وتربوية وورش عمل لتحسين أداء إدارة العمل بهذه الكليات.

س: ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت من وجهة نظرك ؟

1- ج: تطوير المناهج الدراسية من خلال الأقسام العلمية.

2- إعادة النظر بتأليف الكتب الدراسية وتوصيف مفردات المقررات الدراسية.

3- توثيق عرى التعاون بين كلية التربية وسوق العمل (وزارة التربية) لجان مشتركة.

4- التنسيق المشترك بين كلية التربية جامعة الكويت والتربية الأساسية (التطبيقي) لجان مشتركة .

س: كيف يمكن تطوير الخدمات الإدارية المساندة في كليات التربية حتى تكون قادرة على تلبية احتياجات الكلية ؟

1- ج: عمل دورات تدريبية تعني برفع مستوى أداء العاملين في كليات التربية.

2- تشجيع العاملين في الخدمات الإدارية المساندة (المكافأة والترقية) وغيرها.

س: كيف يمكن لإدارة كليات التربية إعداد المعلمين مواكبة التطورات في الإعداد والتأهيل للمعلمين.

1- ج: مواكبة التطورات المتسارعة في برنامج إعداد المعلم.

2- الزيارات الميدانية المتبادلة (تبادل الخبرات التربوية).

3- استدعاء خبرات أجنبية لتقييم أداء وإعداد المعلمين.

س: تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها في إقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي، هل لك أن تحدثنا عن بعض منها ؟

- ج: الاشتراك في البحوث العلمية من خلال المؤتمرات .
- توطين العلاقات الثقافية بين الجامعات ومراكز البحث العلمي .
- تسويق كليات التربية منتجاتها في سوق العمل (الاستشارات وبيت الخبرة)

س: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمها إدارة الكلية لخلق روح الإبداع والتجديد وقيم الانفتاح والحوار والتفاهم والمقدرة على التفكير العلمي لدى الطلبة ؟

ج : وضع حوافز ومكافأة لإنجاز بعض الأعمال العلمية لخلق روح المنافسة بين الطلبة (إعلان عن مسابقات في بعض الأنشطة العلمية).

س: تشجع إدارة الجامعة/الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي ،ما المجالات التي يمكن العمل فيها ؟

1- كافة التخصصات العلمية (النظرية والتطبيقية) في كليات التربية

1- أصول التربية

2- المناهج وطرق التدريس

3- علم النفس

4- التربية البدنية

5- التصميم الداخلي

6- الاقتصاد المنزلي

يجب على إدارة الكلية تشجيع أعضاء هيئة التدريس انجاز البحوث العلمية في مجال تخصصاتهم الدقيقة ودفعهم إلى الاشتراك في البحوث لما يعزز نموهم المهني .

مقابلة رقم (9) الرتبة الأكاديمية أستاذ بكلية التربية الأساسية وعميد سابق.

س: برأيك كيف يمكن تفعيل وتحسين أداء إدارة كليات إعداد المعلمين ؟

ج : تطبيق معايير الجودة كثيرة هناك منظمات تهتم بالجودة ومعايير الجودة أحدى مؤسسات الاعتماد الأكاديمي وتعتمد مؤسسات التعليم العالي الإدارة دون الجودة لا تحقق أهدافها .

س: ما أهم المقترحات الخاصة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت من وجهة نظرك ؟

1- الحصول على شهادة الاعتماد الأكاديمي .

2- اعتماد على البرنامج التتابعي في الإعداد أي بمعنى أن تكون الدراسة في الكلية لمدة (5) سنوات تبدأ بأربع سنوات أكاديمية يتم التركيز على الجانب التربوي في السنة الأخيرة.

3- منح الترخيص المهني .

4- رفع نسب القبول .

5- اختبارات للقبول في البداية .

6- التشدد في اختبار هيئة التدريس .

7- مواكبة المنهج وتعديلها بما يواكب تطورات العصر ومراعاة جميع حاجات المجتمع .

س : كيف يمكن تطوير الخدمات المساندة حتى تلبي احتياجات الكلية ؟

ج: البعد عن الروتين الإداري والبيروقراطية في اتخاذ القرارات التي تكفل بما يمنح للخدمات المساندة للطلبة، ومحاولة توفير ميزانية لذلك واللجوء إلى القطاع الخاص للمساعدة في

هذا الجانب، ومحاولة أخذ أراء الطلاب في نوعية الخدمات ومدى كفايتها وتطويرها دائما حسب الاحتياجات .

س: كيف يمكن لإدارة كليات إعداد المعلمين مواكبة التطورات في الإعداد والتأهيل للمعلمين ؟

ج- لابد من إعداد البرامج والمناهج بما يساير كليات إعداد المعلمين في الدول المتطورة في هذا الجانب ومراعاة سوق العمل .

س: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمها إدارة الكلية لخلق روح الإبداع والتجديد وقيم الانفتاح والحوار والتفاهم والمقدرة على التفكير العلمي لدى الطلبة.

ج: حرية اختيار المواد ، زيادة المواد الاختيارية، وفتح مجالات الأنشطة الطلابية ويكون مكتب للرعاية والنشاط الطلابي، وفتح الجمعيات العلمية ومشاركة نقابية للطلاب من خلال الاتحادات .

س : تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها في إقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي هل لك أن تحدثنا عن بعض منها ؟

ج: نعم لابد من الشراكة من المؤسسات العلمية والإنتاجية وذلك في مجالات كثيرة مثل المشاريع المشتركة والبحوث العلمية والتطبيقية مثال مشاريع أبحاث البيئة ونفوق الأسماك والأمانة العامة للوقف دورها في محاربة الإرهاب وثقافة التسامح ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي منح الجائزة ولجنة التنسيق مع وزارة التربية والجوانب العسكرية أعضاء الهيئة يقومون بتدريس الضباط .

س: تشجع إدارة الجامعة / الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي ؟

ج : الترقيات والبحوث وكذلك نوعية البحوث التطبيقية يركز عليها وتخدم المجتمع مثل حل مشكلة المياه وحل موضوع الغش كمشكلة تربوية والسلم التعليمي في الكلية له (4) لجان ، وحل المشكلات المجتمعية عن طريق العيادات النفسية ، والكلية بصدد إرشاد نفسي في الكلية في مجال اللغة العربية والشعر والمحادثة والطلاقة في الكلام دورات تنظمها الكلية للمجتمع .

مقابلة رقم (10) الرتبة الأكاديمية أستاذ في كلية التربية الأساسية

س: ما رأيك بالخطط الدراسية والأهداف الموظفة بالكلية ؟

ج: أنا أستاذ متخصص بالتربية العملية أقدمها تحتاج إلى إعادة نظر بعد (12) سنة فيها سلبيات نريد أن نعرف ما هي أسباب السلبيات ونقوم البرنامج عما أقر فيه سنة (92) هناك أشياء تشوب الأهداف والإشراف والتقويم يفترض صياغة الأهداف توصلني لما يعرف المحتوى النوعي، التربية العملية عبارة عن الكفايات التدريسية بعد تحديد الكفايات تصاغ الأهداف السلوكية الخلل أن الأهداف تترجم إلى كفايات ومن ثم لا نعرف أن ندرب على موقف تدريسي، الأهداف واسعة يفترض في المشرف على التربية العملية للطلبة المعلمين أن يتمتع بمؤهلات معينة (دبلوم خاص أو ماجستير) ويتعين ليسانس.

س: كيف يتم إعداد الخطط في الكلية ؟

ج: هناك لجان مجلس الكلية ممثل برؤساء الأقسام والخطط موجودة في الأقسام العلمية ومجالس الكليات وعمداء لجنة الشئون العلمية .

س : ما الذي يضمن تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم في الجامعة / الكلية ؟

ج : القرار يطلع من مجلس الكلية ، رؤساء الأقسام يطرح الموضوع ثم يتخذ القرار.

س: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمونها لخلق روح الإبداع والتجديد لدى الطلبة ؟

ج: لا توجد سياسة عامة في الكلية لذلك هناك اختلافات ، واحد متفتح ، واحد يميني وأخر طريقة تقليدية .

س: ما الذي يجعل الخطط الدراسية للبرامج تواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة؟

ج: يحصل تطور في الكلية بمراجعة المقررات لما نجد مشكلة نستعين بالخبرات ، هناك مشاكل في الخبرة العملية ؟

س: كيف تعمل الجامعة/الكلية على مراجعة البرامج والتخصصات لتطويرها لمراعاة البرامج والتخصصات حسب احتياجات سوق العمل والتنمية .

ج : ربط العلم بالتنمية ، أنشئت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي الممثلة بكلية التربية الأساسية لإعداد المعلمين والتعليم مفروض يغطي حاجات المجتمع عمل بذلك بشكل نظري مجرد الحصول على الشهادة للحصول على الوظيفة .

س: تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب وتوظيف الإداريين والأكاديميين ما مدى مصداقية ذلك ؟

ج: ليس موجود ولكن معيار الوساطة والمحسوبيات هو الغالب .

س: توفر إدارة الكلية الحوافز المادية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع ما مدى تطبيق ذلك في الجامعة / الكلية ؟

ج: لا توجد حوافز مادية ولا معنوية توجد مركزية .

س : تشجع إدارة الجامعة / الكلية الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث العلمية (النظرية والتطبيقية) التي تخدم المجتمع الكويتي ؟

ج: تختلف باختلاف القسم العلمي .

س: تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها في إقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العام ؟

ج: لا توجد أساليب علمية لتعزيز الشركة وإنما العشوائية والتخبط والمصالح الوقتية.

مقابلة رقم (11) الرتبة الأكاديمية أستاذ بكلية التربية الأساسية

س: ما رأيك بالخطط الدراسية والأهداف الموظفة بالكلية ؟

ج: الخطط تقليدية يغلب عليها الجانب النظري حتى الأمور التطبيقية لا تنفذ بالصورة المطلوبة والخطة من حيث الشكل تكاد تكون متكاملة لكن التفصيل والخطة عبارة عن مواد نظرية والأفضل البدء من المهارات العليا والدنيا تأتي بعد ذلك إذا اتقنت المهارات الدنيا تأتي البرامج.

س: كيف يتم إعداد الخطط في الكلية ؟

ج: الآلية تتم عن طريق مجلس القسم يعتمدها مجلس الكلية ولكن لا توجد خطط واضحة فعملية إضافة البرامج تكون موجهة أحياناً وغير موجهة أحياناً أخرى فمثلاً قسم التربية

الخاصة لا توجد خطة كاملة له وهو قسم مستحدث وأعتقد تطور الخطط من خلال إتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس إضافة مادة عملية بشكل فردي وليس مؤسسي التطوير لا يتم وفق خطة متكاملة ولكن جهود مبعثرة هنا وهناك .

س :ما الذي يضمن تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم في الجامعة / الكلية ؟

ج : أ- أن يكون للمعلم الأحقية بمحتوى المقرر.

ب- توزيع المنهج بصورة تحقق الأهداف ويعطي للطالب مساحة من الإبداع والمشاركة الفعلية في إعداد المادة بشكل عملي من خلال أعمال ميدانية لابد يمر الطالب على بعض المحاور الأساسية .

ج- توظيف عملي لا تستهلك المعلومة من قبل الطالب ولكن ينتج المعلومة لكل طالب مهمة أو عمل مجموعات لإنتاج عمل وربط ذلك بخدمة المجتمع مساحة الإبداع تخرج من الأستاذ وليس من النظام والقوانين .

س :كيف يتم تنمية قيم الانفتاح والحوار والمقدرة على التفكير العلمي ؟

ج : مهمة الأستاذ بتهيئة البيئة الصالحة للتعليم .

س: ما الذي يجعل الخطط الدراسية للبرامج تواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة؟

ج: عملية المرونة والتعليم المستمر والتطوير المستمر ويكون هناك تقيم مستمر يوافق عملية التطوير الحديثة ويكون رغبة حقيقية في التطوير.

س: كيف تعمل الجامعة / الكلية على مراجعة البرامج والتخصصات لتطويرها لمراعاة البرامج والتخصصات حسب احتياجات سوق العمل والتنمية ؟

ج: بعملية الربط والمتابعة المستمرة لتطورات سوق العمل ، هناك فجوة بين التغير المطلوب والتغير المعروض ولكن الواقع لازال هناك أقسام في الكليات تخرج تخصصات غير مطلوبة في سوق العمل .

س: تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب وتوظيف الإداريين والأكاديميين ما مدى مصداقية ذلك ؟

ج: لا تتبنى أساليب حديثة ولكن أساليب متنوعة من الواسطة والمحسوبية .

س: توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الانجاز والإبداع ؟

ج: لا يوجد جهاز إداري للإشراف على تفعيل العلاقة .

س:تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها؟

ج: في إطار ضيق الشراكة مع المؤسسات العلمية مثل مؤسسة الكويت للتقدم العلمي أو البحث العلمي وهناك عقبات كثيرة لتفعيل هذه العلاقة وتحتاج الإدارة إلى تغير القيادات ورغبة في دماء جديدة .

س: ما الأساليب التي توظفها إدارة الجامعة / الكلية لتقويم العاملين فيها ؟

ج: وحدة القياس والتقويم .

س: كيف يتم ضبط نظام الرقابة والمتابعة للحد من الاهدارات التربوية ؟

ج:هناك هدر تربوي مالي ويكون ضبط الرقابة بإجراءات كثيرة واللوائح داخلية هناك قوانين ثابتة من الخدمة المدنية .

مقابلة رقم (12) الرتبة الأكاديمية أستاذ مساعد في جامعة الكويت

س: برأيك كيف يمكن تفعيل وتحسين أداء إدارة كليات إعداد المعلمين في الكويت ؟

أ- اختيار أصحاب القرار الذين عندهم قدرة على اتخاذ القرار وتوفير الميزانيات

ب- تنسيق بين المؤسسات الأكاديمية بين وزارة التربية كليات جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية أغلب القرارات تصدر بدون الرجوع لهذه المؤسسات اللجان تدرس وتعمل دراسة ما هي حاجات السوق وما هي التخصصات .

س: ما هي أهم المقترحات الخاصة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الكويت من وجهة نظرك ؟

ج: أ- الكلية بصدد التطوير بسياسة القبول بتغيير المقابلة الشخصية وإعادة النظر بالمعايير لأن طلابنا يلجأون لهذه المهنة كوظيفة وبالنسبة للإناث هناك ظروف اجتماعية تشجع الإناث على الالتحاق بهذه المهنة.

ب- توفر ميزانية وخطة عمل واضحة وتوفير حاجة الكلية من التقنية ليتم إعطاء دورات خاصة دورية تطويرية دورات التطوير المهني.

ج- توفير ميزانية للمرافق تحتاج داتا تشو ميكروفونات وقاعات صغيرة لا تستوعب الآن .

د- قسم المناهج يحتاج إلى تطوير.

هـ -يكون الإطلاع على ما هو جديد في الدول المتقدمة ترسل وفود لأعضاء الهيئة أغلب الأساتذة خريجي بريطانيا وأمريكا ويسعون للتطوير لكن الإمكانيات غير متاحة مثال علشان أحضر مؤتمر أين حتى يصرفوا مرة كل سنتين لا توجد ميزانية .

ذ- الشراكة إن كانت موجودة فهي سطحية لا يوجد تنسيق بين الكليات ولا بين الأقسام العلمية.

ز- لابد من إعادة النظر في البرامج وصحائف التخرج ويكون التنسيق بتشكيل لجان وإلى الآن لم يتقدموا خطوة إيجابية وللأسف لا يوجد تعاون وتنسيق لا على مستوى الكليات ولا حتى على مستوى الأقسام .

ف- الطرق التقليدية التلقينية لابد من استبدالها بطرق حديثة .

غ- توجه للكلية على الجانب العملي بجانب النظري تفعيل الجانب التطبيقي أجعل الطالب يشتغل ويبحث عن المعلومة عندهم طاقات الطلبة ولكن بحاجة إلى من يوجهها.

مقابلة رقم (13) الرتبة الأكاديمية أستاذ مشارك في كلية التربية الأساسية

س: ما الذي يضمن تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم في الجامعة / الكلية ؟

ج: المشاركة في اتخاذ القرارات .

س: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمونها لخلق روح الإبداع والتجديد لدي الطلبة ؟

ج: إعطاء الطالب الحرية في اختيار مثلا برامج إعلامية والكتابة في موضوع معين وحرية اختيار البحث يقدم ما يعرض بأسلوب لا يفرض علية أسلوب معين.

س: كيف يتم تنمية قيم الانفتاح والحوار والتفاهم والمقدرة على التفكير العلمي لدي الطلبة ؟

ج: بالمشاركة وحرية الحوار .

س: ما الذي يجعل الخطط الدراسية للبرامج تواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة؟

ج: الإدارة لها دور والأستاذ له دور إذا الإدارة مغلقة لا يمكن مواكبة المستجدات ويمكن الاستعانة بدار الخبرة تقدم استشارات لا يوجد تطوير للأستاذ في عمل الأبحاث إلا من خلال الترقيات تكون المكافأة للأستاذ مثلا بإعطائه كورس صيفي تكون ميزة مثلا للأستاذ الذي يعمل على تطوير ومواكبة المستجدات من خلال الأبحاث .

س: كيف توازن الجامعة / الكلية بين البعدين النظري والعملي في البرامج التعليمية ؟

ج: الجانب العملي ضعيف المفروض أكبر والنظري الغالب .

س: تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب واختيار وتوظيف الإداريين والأكاديميين ما مدى مصداقية ذلك؟

ج: من خلال الإعلانات فيها مقاييس الإجازة الدولية للحاسوب بعد الدرجة العلمية وهناك معايير الدرجة الأعلى والخبرة وجامعة الكويت لا توظف إلا خريج جامعات أجنبية هناك عقدة الخواجة.

س: توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الإنجاز والإبداع ، ما مدى تطبيق ذلك في الجامعة/ الكلية ؟

ج: لا توفر الكلية الحوافز المادية والمعنوية .

س: تشجع إدارة الجامعة الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث التي تخدم قضايا المجتمع الكويت؟

ج: لا يوجد شيء في الكلية الجامعة موجود الاهتمام بالبحوث العلمية التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي .

س: تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها في أقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي؟

ج: الجامعة تعمل بالتعاون مع بعض المؤسسات العلمية أما الكلية لا يوجد تعاون .

س : توفر إدارة الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية، أي المؤسسات التي تم التعاون معها ؟

ج: لا يوجد جهاز إداري وإذا فيه لا تكاد نسمع عنه ولا ندري فيه.

س: كيف يتم ضبط نظام الرقابة والمتابعة للحد من الإهدارات التربوية ؟

ج: المتابعة ضرورية نضع خطة ونتابع التنفيذ وأيضاً بالمكافأة والتقدير يتحقق نظام المتابعة والرقابة .

مقابلة رقم (14) الرتبة الأكاديمية أستاذ مساعد في كلية التربية الأساسية

س: ما رأيك بالخطط الدراسية والأهداف الموظفة بالكلية ؟

ج- تمشى الكلية حاليا خطوات صحيحة في جانب التطوير فيه نوع من المرونة استحداث تخصصات وأقسام علمية ومركز يدعم التقويم والقياس عن طريق استقدام أحدث الطرق لتطوير البرامج هناك مرونة الكلية بادية بداية جيدة نحو التغير الأفضل ولم تصل إلى مرتبة مثالية تخطو خطوات نحو المثالية والطموح المطلوب.

س: ما الذي يضمن تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم في الجامعة / الكلية ؟

ج-الذي يضمن فاعلية منظمات أعضاء التدريس الروابط المهنية في الكلية رابطة الموظفين تعتبر عوامل ضغط في التغير والإصلاح .

س: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمونها لخلق روح الإبداع والتجديد لدى الطلبة ؟ وتنمية قيم الانفتاح والحوار والتفكير العلمي لدى الطلبة ؟

ج: تدريب الطلبة على تطوير أنفسهم في الأداء سواء بإجراء البحوث أو إلقاء المحاضرات ومن خلال النشاط العلمي هذا بجانب التدريب الميداني لا تستخدم البحوث العادية المكتبية ولكن أختار مجموعة تختار قضايا تمس المجتمع بدراسة ميدانية من خلال مقابلات استبيان حسب طبيعة الموضوع هناك رابط بين الطالب والحياة تكلفة الطالب مواضيع معينة يتم مناقشتها يعمل الطالب محاضرة مادة ثقافية عامة الانفتاح على الآخرين والتواصل مع المؤسسات المشابهة وأعضاء هيئة التدريس لا ينقطعون عن المؤتمرات والتواصل فردي بين أعضاء الكلية والأقسام العلمية مع أقسام علمية أخرى.

س: ما الذي يجعل الخطط الدراسية للبرامج تواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة؟

ج: من خلال عقد المؤتمرات مع القطاع الخاص والمعارض وعرض لما لدى الكلية من مجالات هناك تواصل مركز التقويم والقياس يقوم بإعداد البرامج التي تتناسب مع متطلبات السوق ونفتح قسم محتاج وزارة التربية نسألها كم تحتاجون أعداد ما هي خطتكم السنوات القادمة يفتح برنامج يخرج على مدى خمس سنوات ويكون هناك لقاء بين القطاع الخاص والكلية وبالتالي هذا التعاون يخلق تطوير .

س: كيف توازن الجامعة/الكلية بين البعدين النظري والعملي في البرامج التعليمية ؟

ج- الجانب العملي يكون بالتدريب الميداني وعلى رأسها التدريس مطلب أساس الميدان بالإضافة إلى مجالات تدريب ثانية الاقتصاد هناك قطاع قائم على التدريب والقطاعات التعليمية جزء من التدريب .

س: تتبنى إدارة الكلية أساليب حديثة في استقطاب واختيار وتوظيف الإداريين والأكاديميين ما مدى مصداقية ذلك؟

ج- الواسطة هي الغالبة/ وهذا سبب ضعف هناك مواقع يتم اختيارهم حسب الكفاءة والمؤهلات العلمية والمهنية .

س: توفر إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الانجاز والإبداع ، ما مدى تطبيق ذلك في الجامعة / الكلية ؟

ج: نوعا ما وبشكل خفيف فهناك بعض الحوافز المادية .

س: تشجع إدارة الجامعة الأساتذة وتحفزهم للاهتمام بالبحوث التي تخدم قضايا المجتمع الكويتي ؟ ما المجالات التي يمكن العمل فيها ؟

ج: في كل المجالات هناك دعم الأبحاث ربط الترقية بالإنتاج العلمي .

س: تعتمد إدارة الكلية أساليب علمية لتعزيز الشراكة مع المؤسسات العلمية والإنتاجية للتعاون معها في أقامة المشاريع المجتمعية للتعليم العالي هل لك أن تحدثنا عن بعض منها ؟

ج: في مجالات وجوانب محددة جدا .

س : توفر إدارة الكلية جهازاً إدارياً متخصصاً في العلاقات العامة للإشراف على تفعيل العلاقة مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الكلية، أي المؤسسات التي تم التعاون معها ؟

ج: لا يوجد جهاز متخصص.

س:ما الأساليب التي توظفها إدارة الكلية/ الجامعة لتقويم العاملين فيها ؟

ج: أعضاء هيئة التدريس يتم التقويم من خلال تقويم الطلبة من خلال استبيان يشمل كل بنود التقييم على الأستاذ ورؤساء الأقسام .

س: كيف يتم ضبط نظام الرقابة والمتابعة للحد من الإهدارات التربوية ؟

ج: بالرقابة الذاتية واستشعار أنة يقوم بمسؤولية ومكافأة الإنسان الملتزم تفتح له فرص الترقي في أخذ منصب معين وتكون له الأولوية في المشاركة العلمية والترقيات.

مقابلة رقم (15) الرتبة الأكاديمية الأستاذ المساعد في كلية التربية الأساسية

س1 : ما رأيك بالخطط الدراسية والأهداف الموظفة بالكلية ؟

ج-أهدافنا في برامجنا التعليمية تعبير عن أمنيات وليست واضحة وليست دقيقة كيف نصل من خلال مواد ومحتوى فيه أشياء لازم نحطها أساسيات لكل برنامج لكليات إعداد المعلم، الدول تقوم ثرواتها على تربية العقول ولابد من نظرة تمحيصية تحليلية وأضع ماذا أفضل من موضوعات في ضوء الأهداف نضع البرنامج.

س2: ما الأساليب والإجراءات التي تستخدمونها لخلق روح الإبداع والتجديد لدى الطلبة ؟

ج: الإبداع والتفكير الإبداعي والنقدي لسنة أولى مثلاً أقدم مقرر نظري للطلبة أعطية المحتوى العلمي وطرق التدريس والتوصيل وطرق العرض، بعد ذلك تعالى نخلق روح

الإبداع لما أصنع الأساس ، أي مقرر الإبداع فيه أساليب إبداعية ممكن نصلها ننمي المحتوى بعد وضع الأساسيات في ذهن المعلم .

س3: ما الذي يجعل الخطط الدراسية للبرامج تواكب المستجدات العلمية والتكنولوجية المعاصرة؟

ج-الكلية فرع من منظومة تحتاج إلى مواكبة على جميع الأصعدة نحتاج إلى موارد ونـأتي بأهل الخبرة والنهوض يحتاج إلى نهضة كبيرة من المؤسسات التعليمية وغير التعليمية ولا توجد مراعاة للمستجدات فهناك مراعاة للميزانية ، مثال ضاعت فكرة مشرفين اثنين متابعين علشان التكلفة قللوا من الإشراف وكثير من التعينات تمت خطأ فلابد من مشرف مقيم ومشرف منتدب على التربية العملية، نعمل إعلان في حالة احتياج لمشرفين في الجرائد وتقدم الطلبات لشئون العاملين ونرسل الملفات لمكتب التربية العملية والمكتب يجري مقابلات وبإجراء المقابلات الشخصية ثم نرسل نتائج المقبولين حسب درجاتهم ونتائج المقابلة ثم نفاجأ في معظم الأحيان بأشخاص آخرين لا تنطبق عليهم الشروط وغير الأشخاص الذين اجتازوا المقابلات وحصلوا على درجات التأهيل ، مثال تخصص الكهرباء جديد ولا مدرس كهرباء وتخصص ديكور ولا مشرف متخصص يكون بهذه الحالة، انتداب من المدارس ومن الخارج ونرسل الاحتياجات في ضوء معدل عدد الطالبات وهناك أقسام متخمة بالمشرفين وأقسام لا يوجد مشرفين أو نقص بالمشرفين وهناك أقسام لا تقدم احتياج إلى مشرفين على التربية العملية للطلبة المعلمين ويحضرون مشرفين مثلاً هذا الفصل قسم العلوم أحضر مشرفين ولسنا بحاجة لهم .

Al Enizy, Batla Sofouq; ***The Effectiveness Degree of Administration of Teacher Education Programs at the Faculties of Education in the State of Kuwait.*** **Doctorate of Philosophy Dissertation, Department of Educational Administration – Yarmouk University. 2006. (supervisor: Prof. Redah Al Mahdi Al-Khateeb)**

Abstract

This study aims to exhibit the effectiveness degree of administration of teacher education programs at the faculties of education in the State of Kuwait from the perceptions of the faculty members at these faculties. The population of the study composed of the faculty members in the Basic Education College and the Education College in the University of Kuwait. The number of the subjects of the study amounted to (529) in the first semester of the academic year (2005-2006). (197) of these subjects responded to the questionnaire; therefore, their percentage was (38%).

To achieve this object, a (70) item questionnaire was developed. The items were distributed on seven domains: Curriculum Planning and Goals; Programs Management; Administrative Leadership; Human Resources Management; Administrative Supportive Services; Partnership with the Community; Control, Follow up and Evaluation. The validity and reliability were verified by using Pearson Coefficient and Cronbaukh Alfa Method. Then they were applied to the subjects of the study in both colleges. The results of the analysis of the estimations of the perceptions of the faculty members illustrated the following:

- The estimation of the members of the sample regarding the for the seven domains of the study and the holistic tool ranged between medium and poor as all of the domains obtained a medium effectiveness degree; except for the domains of the Administrative Supportive Services and

the Partnership with the Community, which obtained poor degree estimation.

- There were no statistically significant differences on the (α = 0.05) significance level on all of the domains of the study and the tool that can be atributed to the variable of gender; except for the domain of the Administrative Leadership which was in the favor of the males and the Control, Follow-up and Evaluation Domain which was in the favor of the females.
- There were statistically significant differences that can be attributed to the variable of the academic rank for the favor of assistant professors in the Administrative Leadership Domain; whereas in the Administrative Supportive Services, the differences were to the favor of the contributing professors.
- There were no statistically significant differences on the (α = 0.05) significance level on all of the domains of the study and the tool that can be attributed to the variable of college; except for the domains of Administrative Leadership, Administrative Supportive and Program Management to the favor of the College of Education in the University of Kuwait.
- There were statistically significant differences that can be attributed to the variable of experience in the Community Partnership Domain to the favor of those with less than (4 years) experience.
- There were statistically significant differences that can be attributed to the variables of job title at the Curricular Plans and Goals domain and Administrative Leadership domain to the favor of those with the job title (administrator).
- There were no statistically significant differences on the (α = 0.05) significance level that can be attributed to the variable of department

except for the Curricular Plans and Goals domain and Administrative Supportive Services domain to the favor of humanistic departments.

- There were no statistically significant differences that can be attributed to the variable of the country from which the faculty member was graduated except for the Curricular Plans and Goals domain and Administrative Leadership domain, to the favor of (Arab country).

In light of the findings reached, the study concluded a number of recommendations among which are:

- The importance of investigating the real causes for the low estimations of the perceptions about the effectiveness of the management of supportive services.
- Conducting more studies about the reality of the relationship between teacher education institutions and the productive and service community institutions.

Key words:

Effectiveness, administration, programs, teacher education programs, colleges of education, colleges of education management, Kuwait University.